

Arbetsrotation

- ett hälsofrämjande redskap bland vårdare inom äldreomsorgen, en kvalitativ studie

Linda Ahlberg

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Högre YH Hälsofrämjande
Identifikationsnummer:	3219
Författare:	Ahlberg Linda
Arbetets namn:	Arbetsrotation- ett hälsofrämjande redskap bland vårdare inom äldreomsorgen, en kvalitativ studie
Handledare (Arcada):	Bettina Stenbock-Hult
Uppdragsgivare:	Lovisa stad
<p>Sammandrag:</p> <p>Bakgrunden till studien är införande av systematisk arbetsrotation bland vårdare inom äldreomsorgen i Lovisa stad och målsättningen med arbetsrotationen är att vidga kunskap, få variation i arbetet och överföring av ny kunskap. Möjligheten till arbetsrotation ökade i och med att en ny stad bildades den 1.1.2010, Lovisa stad, då de forna kommunerna Strömfors, Lovisa, Pernå och Liljendal sammanslogs. Studien är ett beställningsarbete av Lovisa stad. Syftet med studien är att ta reda på om upplevelser kring arbetsrotation är hälsofrämjande för vårdare inom äldreomsorgen som deltagit i och inte deltagit i arbetsrotation samt utveckla ett redskap för systematisk arbetsrotation vilket kan användas bland ledningen. Temaintervju användes som datainsamlingsmetod med hjälp av delvis strukturerad intervjuguide. Åtta vårdare inom äldreomsorgen i hemvården och anstaltsvården deltog. Intervjuerna tog c. en timme. Intervjuerna analyserades genom innehållsanalys ur vilken meningensenheter bildade underkategorier samt överkategorier. Resultatet speglades mot tidigare forskning och den teoretiska referensramen som bestod av hälsofrämjande och arbetsrotation. Resultatet visar att arbetsrotation och arbetshälsa kan upplevas som hälsofrämjande och icke hälsofrämjande. Självutveckling, kunskap och förändringsbehov ger upplevelse av förnyelse. Samhörighet, respekt och stöd stärker upplevelse av trygghet. Ansvar och motivation är faktorer som upplevs kraftgivande. Minskad samhörighet, orättvisa, saknad av respekt och minskad vårdkvalitet upplevs som icke hälsofrämjande i arbetsrotation och arbetshälsa. Informanternas utsagor resulterade i en modell för arbetsrotation som kan användas som redskap i arbetslivet. Behovet av studien finns eftersom arbetsrotation erbjuds som möjlighet för vårdarna men villiga deltagare i arbetsrotation är få. Resultatet kan användas som verktyg för att göra arbetsrotation mera attraktivt i arbetslivet.</p>	
Nyckelord:	hälsofrämjande, arbetsrotation, arbetshälsa, Lovisa stad
Sidantal:	82
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	31.01.2012

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Health Promotion Master's degree
Identification number:	3219
Author:	Ahlberg Linda Maria Elisabet
Title:	Work rotation – a health promoting tool among nursing personnel within aged care, a qualitative study
Supervisor (Arcada):	Stenbock-Hult Bettina
Commissioned by:	City of Loviisa
<p>Abstract:</p> <p>The background of the study is the introduction of systematic work rotation among nursing personnel within aged care in the City of Loviisa. The aim of the work rotation is to widen knowledge, achieve variation in the work and to transfer new knowledge. The study was commissioned. The municipalities Ruotsinpyhtää, Loviisa, Pernaja and Liljendal formed the 1.1.2010 a new city, this resulted in wider opportunities to practice work rotation. The aim of the study is to investigate whether work rotation experience is health promoting for such nursing personnel within aged care who either have or have not participated in work rotation, as well as to develop a systematic work rotation tool, which can be utilized in leadership. Qualitative interview, assisted by a partially structured interview guide, was used as the method of data collection. Eight home care and institutional care nursing personnel within aged care participated. The interviews were about one hour long. The interviews were analyzed by means of content analysis, from which contentual units constituted subcategories and supercategories. The result was mirrored against earlier research and the theoretical reference frame that comprised health promotion and work rotation. The results show that nursing personnel can perceive work rotation and occupational health as health promoting or non-health promoting. Self-development, need for change and knowledge are experienced as renewal. Solidarity, respect and support are experienced as security. Responsibility and motivation are experienced as force giving. Reduced solidarity, inequity, lack of respect and reduced quality of care are perceived as non-health promoting. The statements of the informants resulted in a work rotation model, which can be used as a tool in working life. The need of the study is extant since work rotation is made available as a possibility for nursing personnel, but willing participants in work rotation are few. The results can be applied as a tool whereby work rotation can be made more attractive in working life.</p>	
Keywords:	City of Loviisa, health promotion, work rotation, occupational health
Number of pages:	82
Language:	Swedish
Date of acceptance:	31.01.2012

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Terveyden edistäminen, ylempi AMK
Tunnistenumero:	3219
Tekijä:	Ahlberg Linda Maria Elisabet
Työn nimi:	Työkierto- terveyttä edistävä väline vanhustyön hoitajien keskuudessa, laadullisen tutkimuksen
Työn ohjaaja (Arcada):	Stenbock-Hult Bettina
Toimeksiantaja:	Loviisan kaupunki
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämän tutkimuksen taustalla on järjestelmällisen työkierron ottaminen käyttöön Loviisan kaupungin vanhustyön hoitajien keskuudessa. Työkierron tavoitteena on laajentaa tietoutta, saada työhön vaihtelua ja siirtää uutta tietoa. Tutkimus on tehty tilaustyönä. Entiset kunnat Ruotsinpyhtää, Loviisa, Pernaja ja Liljendal yhdistyivät 1.1.2010 Loviisan kaupungiksi ja tämä lisäsi mahdollisuuden työkiertoon. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, ovatko työkiertoon osallistuneiden vanhustyön hoitajien ja työkiertoon osallistumattomien hoitajien kokemukset työkierrosta terveyttä edistäviä. Lisäksi tavoitteena on kehittää väline järjestelmälliselle työkierrolle, jota voidaan käyttää johtamisessa. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kvalitatiivista haastattelua, jossa tukena käytettiin osittain strukturoitua haastattelurunkoa. Tutkimukseen osallistui kahdeksan kotihoidossa ja laitoshoidossa työskentelevää vanhustyön hoitajaa. Haastattelujen pituus oli noin tunti. Haastattelut analysoitiin sisällönanalyysin avulla, ja sen pohjalta merkitysyksiköt muodostivat alakategorioita ja yläkategorioita. Tulosta peilattiin aiempaan tutkimukseen ja teoreettiseen viitekehykseen, joka koostui terveyden edistämisestä ja työkierrosta. Tutkimuksen tuloksen mukaan hoitajat voivat kokea työkierron ja työterveyden terveyttä edistävinä tai terveyttä edistämättöminä. Itsensä kehittäminen, tieto ja muutostarve tuovat tunne uusiutumisesta hoitajille. Yhteisöllisyys, kunnioitus ja tuki tuovat turvallisuuden tunne. Vastuu ja motivaatio antaa voimaa hoitajille. Vähentynyt yhteisöllisyys, epäoikeudenmukaisuus, kunnioituksen puute ja alentunut hoidon laatu koetaan työkierrossa ja työterveydessä terveyttä edistämättönä. Tutkimukseen haastateltujen henkilöiden vastauksista saatiin aikaan työkierron malli, jota voidaan käyttää välineenä työelämässä. Tutkimukselle on tarvetta, koska työkiertoa tarjotaan mahdollisuutena hoitajille, mutta halukkaita työkiertoon osallistujia on vähän. Tutkimuksen tulosta voidaan käyttää välineenä tehtäessä työkiertoa houkuttelevammaksi työelämässä.</p>	
Avainsanat:	Loviisan kaupunki, terveyden edistäminen, työkierto, työterveys
Sivumäärä:	82
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	31.01.2012

INNEHÅLL

DEL I STUDIENS UTGÅNGSLÄGE

1 Inledning.....	9
2 Tidigare forskning.....	10
2.1 Databas sökning.....	10
2.2 Nationell forskning.....	11
2.3 Projekt inom arbetsrotation.....	14
2.4 Internationell forskning.....	15
2.5 Sammanfattning av tidigare forskning.....	16
3 Syfte.....	17
3.1 Avgränsning.....	18
3.2 Frågeställningar.....	18
3.3 Beskrivning av undersökningsprocessen.....	19
4 Teoretisk referensram.....	20
4.1 Hälsöfrämjande.....	20
4.1.1 <i>Hälsa</i>	21
4.1.2 <i>Empowerment</i>	22
4.1.3 <i>Empowerment och delaktighet</i>	25
4.1.4 <i>Empowerment och förändring</i>	26
4.2 Arbetsrotation.....	28
4.3 Sammanfattning av teoretisk referensram.....	30

DEL II GENOMFÖRANDET AV STUDIEN

5 Metod och urval.....	31
5.1 Urval.....	32
5.2 Temaintervju.....	32
5.3 Innehållsanalys.....	34
5.4 Etiska övervägande	36

DEL III STUDIENS RESULTAT

6 Förnyelse, trygghet och kraft	38
6.1 Självutveckling	39
6.2 Kunskap	40
6.3 Förändringsbehov	41
6.4 Samhörighet	42
6.5 Respekt	43
6.6 Stöd	43
6.7 Ansvar	44
6.8 Motivation.....	45

7 Icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.....	46
7.1 Minskad samhörighet	47
7.2 Orättvisa	48
7.3 Saknad av respekt	49
7.4 Minskad vårdkvalitet	50
8 Analys av resultat	51
8.1 Analys av resultat mot teoretisk referensram	51
8.2 Analys av resultat mot tidigare forskning	53
9 Modell för arbetsrotation	54
10 Diskussion och kritisk granskning	56
10.1 Metoddiskussion	56
10.2 Resultatdiskussion	58
11 Avslutning	59
12 Källor	60

FIGURER

Figur 1. Beskrivning av undersökningsprocessen.....	19
Figur 2. Beskrivning av analysen.....	35
Figur 3. Beskrivning av förnyelse, trygghet och kraft och underkategorier.....	39
Figur 4. Från självutveckling till förnyelse.....	39
Figur 5. Från kunskap till förnyelse.....	40
Figur 6. Från förändringsbehov till förnyelse.....	41
Figur 7. Från samhörighet till trygghet.....	42
Figur 8. Från respekt till trygghet.....	43
Figur 9. Från stöd till trygghet.....	43
Figur 10. Från ansvar till kraft.....	44
Figur 11. Från motivation till kraft.....	45
Figur 12. Beskrivning av icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.....	47

Figur 13. Från minskad samhörighet till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.....	47
Figur 14. Från orättvisa till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.....	48
Figur 15. Från saknad av respekt till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.....	49
Figur 16. Från minskad vårdkvalitet till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.....	50
Figur 17. Modell för arbetsrotation.....	55

FÖRORD

Studien har varit intressant men också krävande att utföra. Intervjuerna var helt klart det mest givande i arbetet eftersom informanterna var motiverade och mycket positivt inställda att delta. Därför vill jag rikta ett stort tack till de vårdare som deltagit i studien och gjort den möjlig att utföra. Dessutom vill jag tacka min handledare Bettina Stenbock- Hult och min förman Anne Valkama för deras stöd i den långa processen av studien. Även min familj, anhöriga och mina vänner förtjänar ett stort tack att de stött mig personligen under arbetets process.

Del I Studiens utgångsläge

1. INLEDNING

Rotation av personalen är ett av målen i personalpolitiska programmet utfärdat av Finansministeriet (1/2001). Arbetsrotation är ett användbart sätt att främja rörelse i arbetslivet. Syftet med arbetsrotation är att utveckla personalens yrkeskunskap eller organisationens förvaltningspraxis eller utveckling av arbetskultur. (Henkilökierto-opas 2001 s. 3). Arbetslivet präglas idag av ständiga förändringar och krav. Idén till mastersarbetet har fötts i och med att det skett organisations förändringar på min arbetsplats. Kommunerna Strömfors, Liljendal, Lovisa och Pernå har sammanslagits och kommunerna bildar från och med den 1.1 2010 Lovisa stad. Det här har vidgat möjligheter till samarbete och byte av arbetsplats. Mitt arbete som team ledare inom äldreomsorgen inom långtidsvård har de senaste åren mer och mer visat sig vara orienterat kring personalens upplevelse av hälsa i arbetet. Ett av utvecklingsmålen år 2010 för seniorservicen i Lovisa stad är att införa fortlöpande arbetsrotations system för de anställda inom seniortjänsterna. Med arbetsrotation avses att arbetstagaren byter arbetsplats eller arbetsuppgifter för en bestämd tid och arbetsförhållandet fortlöper. Arbetsrotationen har påbörjats i januari 2011 och gäller alla vårdare inom äldreomsorgen. Arbetsplatserna var arbetsrotationen kan ske är öppenvård och anstaltsvård, arbetsrotationen är frivillig. Målsättningen är att en person per arbetsenhet flyttar arbetsplats inom äldreomsorgen eller seniortjänsterna för ett halvt år och i stället flyttar en annan vårdare inom samma organisation till dennes arbetsplats. Målsättningen med arbetsrotationen är att de anställda skall vidga sin kunskap, få variation i arbetet och kunna ge ny kunskap vidare till andra arbetsplatser. Ämnet har direkt koppling till arbetslivet eftersom det är ett beställningsarbete från Lovisa stad. Undersökningar jag hittat har inte gjorts inom åldringsvården utan på sjukhus och hälsovårdscentraler vilket ger möjlighet till en ny vinkling i den här undersökningen. Det finns projekt angående arbetsrotation inom den kommunala sektorn var åldringsvården deltagit. Undersökningarna har hittills präglats av antingen förmännens eller arbetstagarnas upplevelser av arbetsrotation.

2. TIDIGARE FORSKNING

Av databassökningarna valdes huvudsakligen nationell forskning inom yrkesområdet hälso- och sjukvård på universitetsnivå och högre yrkeshögskolenivå men även projekt inom hälso- och sjukvård eftersom detta arbete beskriver arbetsrotation inom äldreomsorg. Projekten beskriver bra det praktiska förfarande av arbetsrotation och resultat av dessa projekt ger större förståelse för arbetslivsrelevans. Projekten som finns med är utförda i Finland. Projekten är inte vetenskapliga artiklar utan projekt som utförts kommuner emellan och även i samarbete med tredje sektorn och privata sektorn inom social- och hälsovård. Jag valde att ta med en internationell forskning inom biblioteksväsendet och en nationell undersökning bland kommunalt anställda eftersom de var vetenskapliga, omfattande och arbetsrotationen var systematisk. En annan internationell forskning har tagits med eftersom den tangerade hälso- och sjukvård och upplevelser av tillhörighet till organisationen. Forskningar och projekt som inkluderats är samtliga från 2000- talet, gjorda inom området för social- och hälsovård, förutom en av de internationella forskningarna.

2.1 Databassökning

Databassökningen av tidigare forskning har skett i databaserna Medic, Academic Search Elite och Cinahl. Dessutom har sökningar gjorts i universitetsbibliotekens samkataloger bl.a. LINDA, Diana, Helka, Alma och Libris, antalet på databaserna varierade från 9-13. I sökningarna hittades avhandlingar och masterarbeten relaterade till arbetsrotation. På Institutet för hälsa och välfärds nätsidor hittades 14 träffar angående sökordet ”työkierto” varav 5 var relaterade till äldreomsorgen. På THL:s (terveyden ja hyvinvoinnin laitos eller institutet för hälsa och välfärd) sidor hittades inga publikationer med sökord ”työkierto”. Työterveyslaitos hemsidor gav endast ett resultat av sökorden arbetsrotation och työkierto. Undersökning som där gjorts var inte relaterad till vårdområdet utan utförd inom pappersindustrin och hade som syfte att ta reda på orsaker och lösningar för att minska sjukledigheter, arbetsrotation hade ingen betydande del i undersökningen vilket jag inte ansåg som relevant. Arbetslivsinstitutet i Stockholm (FAS) hittade jag 3 böcker med koppling till orden ”byta arbetsplats”, men inga till arbetsrotation. Via Nelli

på distans gjorde jag i de ovan nämnda databaserna 79 avancerade sökningar med olika sökord och olika kombinationer av sökord.

Här följer några exempel:

- *arbetsrotation eller työkierto 8 träffar*
- *elderly care eller work 1631 träffar*
- *elderly care and workplace 32 träffar*
- *jobrotation and motivation 39 träffar*
- *jobrotation och elderly care 21 träffar*
- *työkierto och työhyvinvointi 10 träffar*
- *workrotation and empowerment 0 träffar*
- *arbetsrotation och hälsa 0 träffar*
- *arbetsrotation och hälsofrämjande 0 träffar*
- *jobrotation and healthpromotion 0 träffar*
- *jo rotation and health 2 träffar*

Det finns litteratur angående arbetsrotation inom olika yrkesområden men inom äldre vård hittas endast ett fåtal. Sökträffarna kunde vid första anblick ses som många men vid grundligare inblick var relevansen i artiklarna liten. Dessutom har sökningar på olika bibliotek gett aktuell litteratur angående ämnet samt litteraturens källhänvisningar har bidragit till nytt källmaterial. Databas sökningen finns utförligare till påseende i bilaga 2.

2.2 Nationell forskning

På HUS enheten för ögonsjukdomar gjordes 2001 en survey forskning angående arbetsrotation var deltog 84 vårdare (svarsprocent 79) med specialitet på ögonsjukdomar. Syftet med studien var att fånga information angående arbetsrotation bland vårdpersonal via litteratursökning och frågeformulär. Undersökningen var en del av ett karriärutvecklingsprojekt vid namn AURA. Arbetsrotationen gjordes delvis i samarbete med ett annat sjukhus. Meningen var att genom arbetsrotation utbilda sjukskötare med specialitet inom ögonsjukdomar eftersom skolning för detta var begränsat inom yrkeshögskolor i

landet. Kvantitativ forskningsmetod användes. Frågeformuläret testades före själva undersökningen på 20 vårdare. Arbetsrotation ansågs som en positiv erfarenhet som främjade ökad yrkeskunskap och nytt intresse för yrket. Perioden för arbetsrotationen kändes krävande. Positiv inställning till arbetsrotationen förutsatte att arbetsgemenskapen accepterade den nya arbetstagaren, att instruktionerna för utförande av det nya arbetet var klara samt att arbetsrotationen utfördes på frivillig basis. Arbetsrotation är lönsam för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Stöd från ledningen ansågs som oerhört viktigt för lyckad arbetsrotation. Arbetsrotation sågs som en resurs i rekrytering av ny personal. En lärande organisation har nytta av innovativa arbetstagare. De deltagande önskade möjlighet till eget deltagande av planering av arbetsrotationen. Hälften av respondenterna ansåg att arbetsrotation ökat deras karriärutveckling men 23 procent ansåg att arbetsrotation inom kliniken var onödig. Detta ansågs bero på att de som var positivt inställda överlag till arbetsrotationen ansåg att karriären utvecklats. Av de deltagande var 71 procent villiga till nytt deltagande i arbetsrotation. (Järvi & Uusitalo T. 2004 s. 337, 340-346, Blixt & Uusitalo. 2006 s. 183- 184, 193- 195)

Hongisto Laina har gjort en pro gradu avhandling i Kuopio universitet. Undersökningen som tog fasta på arbetsrotationens effekter på kunskapsökning samt arbetstrivsel gjordes under åren 1999-2004 på Kuopio universitets central sjukhus. Undersökningen har ett kvantitativt arbetsgrepp och i den deltog vårdpersonal från alla yrkesgrupper förutom fysioterapeuter samt personal från förlossnings- och kvinnosjukdomsavdelningar. Av 103 personer var svarsprocenten 62 genom frågeformulär. Resultat av den här undersökningen visade att presshantering och innovation i arbetet inte ökar eftersom tiden för arbetsrotationen var för kort. Däremot ökade kunskap, självförtroendet, tålamod samt förmåga att bemöta människor. Arbetstrivseln ökade genom arbetsrotationen eftersom rotationen gav variation och mera kraft att orka i arbetet. Dessutom upplevde respondenterna att kunskap förts vidare. I den här undersökningen togs det inte fasta på arbetsrotationens effekter ur förmännens synvinkel. Arbetsrotation borde vara frivillig och intresserade borde ges möjlighet att delta i rotationen. (Hongisto, L. 2005 s. 50-75)

Ojala och Mökkönen (2008) har gjort ett masterarbete inom ett högreyrkeshögskoleprogram på Mejlans sjukhus fysiatrienhet. Fyra frivilliga fysioterapeuter samt deras arbetsgemenskap deltog. Frågeformulär besvarades före och efter rotationen av hela arbetsgemenskapen som bestod av 32 fysioterapeuter. Svarsprocenten var 90 i första frågningen och 88 i den andra. De fyra fysioterapeuter som arbetsroterat utarbetade en SWOT- analys som användes i en gruppdiskussion. Resultatet i det här arbetet visade att arbetsrotation upplevs som positivt samt intresse för fortsatt arbetsrotation fanns. Frivillighet, gemensamma mål och strategier i deltagande poängterades. Kunskapsökning och breddad arbetsförmåga samt förståelse för andra arbetsgruppers arbete ökade. Samarbetsförmåga och möjlighet till varierande arbete ökade. Som hinder ansågs brist på frivilligt deltagande, resurser samt arbetsenheternas förhands inställning. (Ojala & Mökkönen 2008 s. 39-46)

Partanens (2009) pro gradu avhandling angående arbetsrotation är en kvalitativ forskning var syftet är att beskriva arbetsrotation som redskap i förhållande till arbetstrivsel samt arbetsrotationens betydelse för arbetsenheten. Dessutom var syftet att få information om hur målmedveten arbetsrotation kan utnyttjas bättre på arbetsplatser. Forskningen innefattade fokusgruppsintervjuer med sju mellanchefer i två hälso- och sjukvårds organisationer som hörde till ett projekt vid namn Terveysttä edistävät sairaalat. Resultaten av forskningen presenterades genom innehållsanalys. Materialet till undersökningen samlades in under november 2008. Resultatet av undersökningen visar att arbetsrotation främjar att orka i arbetet samt ger arbetstagaren möjlighet att utveckla både sig själv och sin yrkeskunskap. På arbetsenheterna kunde man inte ännu tillräckligt bra se fördelarna i målinriktad arbetsrotation vilket ansågs behöva utvecklas. Rollen som förman var betydande, yrkeskunskap, ansvar och god människokännedom poängterades i förmannens egenskaper som viktiga för lyckad arbetsrotation. En målmedveten kultur inom organisationen som främjar inläring ansågs som viktig. I en sådan kultur står förmännen i nyckelposition. Utvecklingsförslag i den här undersökningen var att öka utbildning angående ämnet för både förmän och arbetstagare. Arbetsrotation borde ses i det dagliga arbetet i organisationen, samt finnas med i verksamhetsplanen. Bättre informations spridning angående ämnet på alla nivåer i organisationen och marknadsfö-

ring av möjlighet till arbetsrotation i rekrytering av ny personal. (Partanen, A 2009 s. 2, 7, 72-87)

Kuntayö- undersökningen utförd av Finlands Kommunförbund gjordes år 2003. I undersökningen var informanterna slumpmässigt utvalda, samtliga var arbetstagare och tillhörde kommunernas pensionsförsäkring. Frågeformulär postades till 5146 personer varav 3069 svar erhöles. Detta betydde en svarsprocent på 59,8. Syfte med undersökningen var att kartlägga arbetstrivsel samt fortsättning i arbetslivet. Arbetsrotation sågs som ett verktyg att främja inläring och öka kompetens men arbetsrotation utnyttjades sällan. Möjlighet till arbetsrotation i organisationen fanns inte enligt 53 procent av deltagande. Arbetsrotation har dock använts inom den kommunala sektorn både inom organisationer och mellan organisationer. Med hjälp av arbetsrotation har bland annat servicekedjor utvecklats och kunnande ökat. Arbetsrotation har gett möjlighet att smidigare ordna kunniga vikarier i arbetslivet. Arbetsrotation borde utvecklas genom att göra den mera systematisk ur dels individens synvinkel samt inom den enhet som ordnar arbetsrotation och för enheter som tar emot arbetstagare till arbetsrotation. För att arbetsrotation skall vara till nytta behövs ett välplanerat introduktionssystem. (Forma & Väänänen 2004 s. 50-52, 316-317)

2.3 Projekt inom arbetsrotation

Surake- projektet som påbörjats år 2000 har som avsikt att bredda sjukskötares kunskap horisontalt och inte bara uppåt i hierarkin inom sjukhusvärlden. Det föränderliga arbetslivet behöver människor som har lust, förmåga och kunskap att lära sig hela tiden. Delmål i projektet var att förena sjukskötares kunnande samt utveckla det. Rekrytering av personal genom ökad yrkeskunskap var också ett delmål. Ett delmål var även att utreda arbetsenheters och organisationers förmåga för utveckling av kunskap. Arbetsrotation ansågs som ett hjälpmedel i ökande av kunskap. Arbetsrotation var kopplat till organisationens förmåga att utveckla kunnande samt karriär utveckling bland sjukskötare. 2082 deltagande med representation från människor i förmansställning samt vårdpersonal, men det framgår inte hur många av varje yrkeskategori som deltog. 70 procent av för-

männen och 50 procent av vårdpersonalen ansåg sig alla haft möjlighet till deltagande i arbetsrotation men att få tog chansen. (Heikkilä & Miettinen 2003 s.61, 64-66, 70-71)

I södra Karelen pågick ett projekt år 2002-2003 inom tre kommuner där arbetsrotation riktades till social- och hälsovårdspersonalen. Kolmet- projektet drogs av en utomstående projektchef och projektet finansierades av arbetsministeriet. Arbetsrotationstiden i projektet varierade från 3-9 veckors perioder. Detta ansågs bland de deltagande som en för kort tid. I projektet poängterades vikten av god planering, starkt deltagande från ledningen, uppgörande av målsättning och frivillighet. Mentorskap borde finnas före arbetsrotation påbörjas. Efter projektets avslutning kommenterade de som deltagit att arbetsrotationen gett dem bättre insyn i hela social- och hälsovården inom kommunerna. Självförtroendet, självkännedom och yrkeskompetens ökade genom arbetsrotationen. Arbetsrotationen upplevdes som en sorts semester från det egna jobbet under vilken deltagande fått distans och bättre överblick över det egna arbetet samt helhetstänkande ökade. (Törnroos. D 2003 s. 12-14)

Palmenia- projektet grundar sig på de positiva resultaten från Kolmet- projektet. Palmenia- projektet utfördes mellan åren 2004-2006. Helsingfors universitets skolnings- och utvecklingscentral Palmenia utförde projektet tillsammans med social- och hälsovårdsväsendet i Imatra. Den operativa enheten på stadens centralsjukhus samt ett servicehem deltog i projektet. Resultatet bekräftade Kolmet- projektets resultat. En modell angående målmedveten eller systematisk arbetsrotation utarbetades under projektet. (Palmenia 2006 s. 1-2)

2.4 Internationell forskning

I Kanada har inom biblioteksväsendet gjorts forskning angående arbetsrotation. Tidsperioden för arbetsrotationen var 3 år. Undersökningen gjordes på Ryerson University Library. Biblioteket innefattade 6 avdelningar med en personal på 15 bibliotekarier, 47 biblioteksarbetare och kring 7 visstidsanställda. Syftet med undersökningen var att om-

organisera arbetsuppgifter genom att låta personalen delta i arbetsrotation och på så vis få en mera jämnt fördelad arbetsbörda för de anställda. Målet med arbetsrotationen var att få en mera mångkunnig personal. Målet var även att personalen skulle få ny energi i och med varierande arbetsuppgifter och kunna ge en mera mångsidig service åt kunderna. Nya förfaringssätt i olika arbetsuppgifter utarbetades, fortgående processer och planering och deltagande från de anställda poängterades under arbetsrotationen. Forskaren konstaterade att arbetsrotation måste ses som en större process än endast arbetsrotation. Malinski (2002) menar att arbetsrotation är en del av en process som gynnar deltagande, arbetstrivsel och berikat arbetsliv för de deltagande. Nackdelen med arbetsrotationen i den här undersökningen var att personalen inte alltid hade möjlighet att arbeta med de uppgifter de önskat i första hand. Men motivationen ökade bland personalen eftersom de visste att i ett senare skede öppnades möjlighet till de uppgifter man helst önskade göra. (Malinski R 2002 s. 674- 680)

I Taiwan gjordes år 2007 en kvantitativ forskning angående arbetsrotation och rollstress, i förhållande till tillhörighet till arbetsorganisation och arbetsplatstrivsel. Undersökningen gjordes på två stora sjukhus i södra Taiwan. Antalet respondenter var 532, svarsprocenten 81,8. Nämnvärd demografisk data var att 57,7 procent av vårdarna var ensamstående och 48,1 procent under 30 år. 93,8 procent av vårdarna arbetade i det praktiska vårdarbetet och av dessa 50,8 procent på sjukhus avdelningar. Resultatet av forskningen visade att arbetsrotation hade effekt för arbetstrivsel och positiv förmåga att känna tillhörighet till organisationen. Rollstress inverkar negativt på arbetsplats trivsel och förmåga att känna tillhörighet till organisationen. Arbetsrotation under viss tid och rättvist fördelad arbetsrotation ansågs i undersökningen vara till största nytta både på individuell nivå och på organisations nivå. (Wen- Hsien Ho et.al. 2009 s. 1- 8)

2.5 Sammanfattning av tidigare forskning

De nyss genomgångna undersökningarna visar att arbetsrotation kan främja ökad yrkeskunskap, inläring och kompetens samt stärka förmåga att orka i arbetet. För att arbetsrotation skall vara lyckad krävs klara målsättningar och strategier för syftet bakom ar-

betsrotationen. En accepterande och välbemötande arbetsgemenskap gynnar arbetsrotation. Stöd från ledningen är en förutsättning för att arbetsrotation skall ge goda resultat. Arbetsgivaren kan ha nytta av arbetsrotation vid rekrytering av ny personal vilket i dagens arbetsliv är viktigt eftersom brist på utbildad vårdpersonal ökar. Frivillighet i deltagande i arbetsrotation anses i de flesta forskningar eller projekt som mycket essentiellt för hur arbetsrotation uppfattas. Undersökningen som hade gjorts i Canada inom biblioteksväsendet var i den här bemärkelsen annorlunda än de andra undersökningarna eftersom arbetsrotationen där inte var helt frivillig även om arbetstagarna hade möjlighet att i något skede arbeta med just de mest lockande uppgifterna för dem. Här konstaterade forskaren också att brist på frivillighet var en negativ aspekt. Undersökningen som gjordes i Taiwan kan kulturella skillnader men även likheter finnas i jämförelse till nationell forskning. Likheter mellan nationell och internationell forskning finns i form av ökad arbetstrivsel genom arbetsrotation medan tillhörighet till organisationen kan präglas av stora kulturella skillnader. De internationella forskningarnas deltagare kan ha en annorlunda bundenhet till organisationen än vad man nationellt sett har. Kuntatyö-undersökningen som var omfattande till storleken tog bl.a. fasta på att arbetsrotation borde ha ett välplanerat introduktionssystem. Detta har gett mig tanken att utifrån resultat och ny kunskap av detta arbete kunna göra upp en modell för arbetsrotationsförfarande. Litteraturoversikten i bilaga 1 ger en överblick av dessa tidigare forskningar i årtals ordning med början från den äldsta. Tio undersökningar och projekt har tagits med, varav undersökningarna eller artiklarna angående undersökningarna alla varit vetenskapliga alltså nivån minst på högre yrkeshögskolenivå.

3. SYFTE

Övergripande syfte är att ta reda på om upplevelser kring arbetsrotation varit hälsofrämjande för vårdare inom äldreomsorgen. Upplevelser hos vårdare som inte deltagit i arbetsrotation undersöks. Orsaken till att båda grupperna deltar är att intresset för arbetsrotation är svagt. Genom att belysa hälsofrämjande upplevelser i arbetet hos vårdare hoppas jag kunna bidra med ny kunskap om arbetsrotation och utarbeta en modell för arbetsrotation. Modellen kan användas som ett redskap för ledningen inom äldreomsorgen. Arbetsrotationens effekter analyseras mot den teoretiska referensramen och tidigare

forskning. Den teoretiska referensramen består av litteratur om hälsofrämjande och arbetsrotation. Hälsofrämjande kopplas till hälsa och empowerment. I detta arbete betonas delaktighet och förändring i empowerment.

3.1 Avgränsning

Undersökningens upplägg avgörs av den problemställning eller det intresseområde man har samt vilken metod som används. Ett tillräckligt avgränsat och tydligt intresseområde gör att man är medveten om vad man vill studera och då blir det tydligt vad man inte studerar. Den explicita avgränsningen innebär det klart uttalade i fenomen man vill studera medan en implicit avgränsning är omedveten och kan formas av exempelvis vilket yrke forskaren har. Intresseområdet innehåller beskrivning av variabler, enheter, värden och kontext. Intresseområdet beskriver vad forskaren vill utforska eller vilka företeelser man vill skaffa grundläggande kunskap om. Intresseområdet borde vara spännande alltså att resultatet är okänt, enkelt genom tillräcklig avgränsning och fruktbart vilket innebär ny kunskap. (Jacobsen, D. 2007 s. 32-42)

Avgränsningen är vårdare inom äldreomsorgen i Lovisa stad inom öppenvård och anstaltsvård. Arbetsrotationen granskas utifrån vårdarens upplevelser. Arbetsrotationen ses i förhållande till hälsofrämjande upplevelser för vårdarna. Dessutom beskrivs vilka hälsofrämjande upplevelser vårdare kan ha i sitt arbete trots att de inte deltar i arbetsrotation.

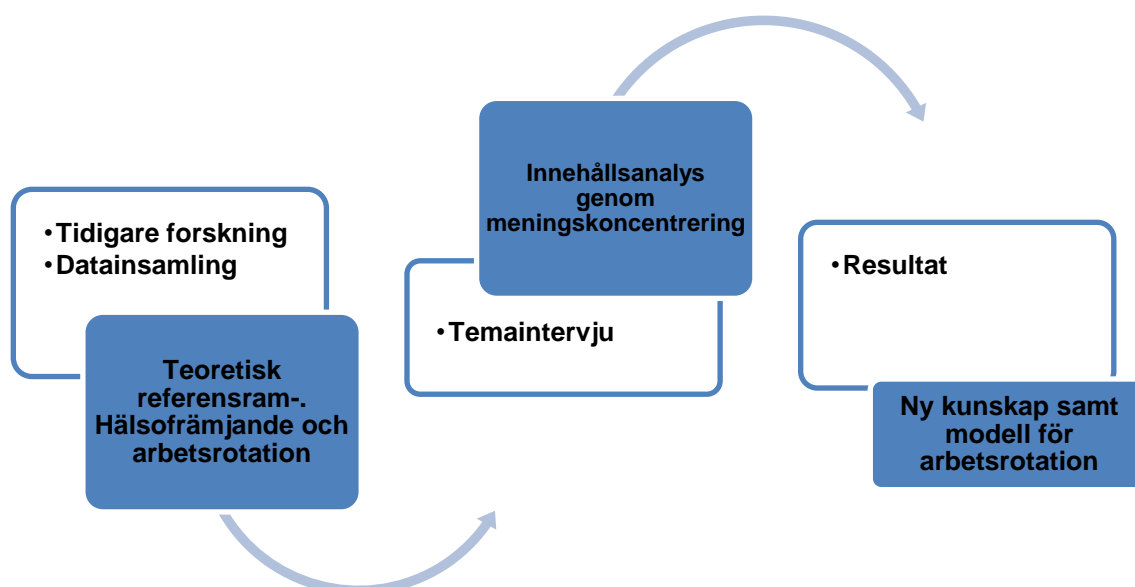
3.2 Frågeställningar

Vilka eventuella hälsofrämjande upplevelser innebär arbetsrotationen för vårdaren i förhållande till arbetshälsa?

Vilka eventuella hälsofrämjande upplevelser i förhållande till arbetshälsa innebär det för vårdaren att inte delta i arbetsrotation?

3.3 Beskrivning av undersökningsprocessen

Figur 1 visar de olika stegen i undersökningens process och vilka de viktigaste skedena och faktorer som är relevanta i undersökningen. Planen startar med sökning av tidigare forskning och datainsamling inom området. Den teoretiska referensramen som består av hälsofrämjande och arbetsrotation och ligger som grund när temaintervjuer och innehållsanalys genomförs. Resultatet av innehållsanalysen speglas mot den teoretiska referensramen och tidigare forskning. Resultatet ger ny kunskap och ny förståelse för arbetslivet. Upplevelser av arbetsrotation belyses ur ett mångsidigare genom att både vårdare som deltagit och vårdare som inte deltagit i arbetsrotationen ingår i undersökningen. Av resultatet utarbetas en modell för arbetsrotation på arbetsplatsen. Modellen kan användas av ledningen som redskap och en sorts check-lista vid arbetsrotation. Syftet bakom att utarbeta en modell är att stärka arbetslivsrelevansen i undersökningen. Modellen kan tjäna som redskap i det praktiska arbetslivet och på så vis ge nytta åt både arbetstagare och arbetsgivare samt fungera som redskap vid fortsatta projekt inom arbetsrotation i kommunen, eventuellt även inom andra sektorer än vårdsektorn i kommunen.



Figur 1. Beskrivning av undersökningsprocessen

4. TEORETISK REFERENS RAM

Den teoretiska referensramen i det här arbetet består av hälsofrämjande och arbetsrotation. Hälsofrämjande kopplas till hälsa och empowerment med betoning på förändring och delaktighet. Hälsofrämjande ingår i den teoretiska referensramen i och med att frågeställningarna i undersökningen utgår ifrån om arbetsrotation kan vara hälsofrämjande i förhållande till hälsa sett ur vårdarnas perspektiv eller finns det hälsofrämjande aspekter att beakta bland de vårdare som inte deltar i arbetsrotation. Dessutom är inriktningen för utbildningsprogrammet fokuserat på hälsofrämjande. Hälsofrämjande säger i sig självt att målet är att nå optimal hälsa. Hälsa ser jag som viktig eftersom undersökningen vinklas till hälsa hos vårdarna, främst arbetshälsa. Empowerment har tagits med i den teoretiska referensramen eftersom arbetsrotation bland annat innebär, förändring och delaktighet. Dessa begrepp finns starkt förankrade i empowerment tankegångar. Begreppen i den teoretiska referensramen går delvis in i varandra och kompletterar varandra. Den teoretiska referensramen tar till stor del fasta på empowerment i arbete och arbetshälsa eftersom detta arbetes syfte är att ta reda på hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.

4.1 Hälsofrämjande

WHO:s definition för hälsofrämjande (Ottawa- konferensen 1986):

"Health promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical, mental and social well-being, an individual or group must be able to identify and to realise aspirations, to satisfy needs, and to change or cope with the environment"

Medin & Alexanderson beskriver i sin litteraturstudie två sätt att definiera hälsofrämjande, genom definitioner och genom paraplytermer eller utifrån de åtgärder som främjar individens hälsa. Vikten av samarbete mellan olika aktörer och på olika samhällsnivåer betonas i både definitioner och paraplytermer. Hälsofrämjande måste ses multidimensionellt. Centrala begrepp för hälsofrämjande inom den humanistiska inriktningen

är gemensamt ansvar, hälsa, interaktion mellan individ och samhälle samt övergripande allianser. (Medin & Alexanderson 2000 s. 108-109, 113, 156-159)

Menckel & Österblom (2000) definierar bland annat god hälsa i arbetslivet som att människan har ett behov av variation i arbetet, behov att kunna lära i arbetet och kunna fortsätta att lära efterhand, behov att kunna fatta beslut åtminstone inom sitt eget arbetsområde. Att främja hälsa definieras som att understödja och gynna, befrämja, befordra, hjälpa, föra fram, verka för, bidra till, förbättra, påskynda, uppmuntra, understödja och subventionera. Främjande fokuserar på att avvärja och skydda. Hälsofrämjande på arbetsplatsen är att utveckla arrangemang i arbetet, stärka den upplevda kvalitén i arbetet, möjliggöra emotionellt välbefinnande och erbjuda ett stödjande socialt klimat. Hälsofrämjande på arbetsplatser inkluderar alla ansträngningar som sker i alla sammanhang där individer arbetar, och som syftar till att öka välbefinnande och hälsa. Hälsofrämjande på arbetsplatser befattar sig med orsaker till ohälsa men fokuserar på möjligheter till god hälsa. Hälsofrämjande på arbetsplatser möjliggör arbetande människor att utveckla en god hälsa och goda hälsorelaterade beteenden. På hälsofrämjande arbetsplatser bortser man inte ifrån att arbetsliv och privatliv är intimt sammanbundna.”Framtidens hälsofrämjande arbetsplatser” kännetecknas bland annat av egenkontroll och chans till kompetensutveckling. (Menckel & Österblom 2000 s. 17-27)

4.1.1 Hälsa

Hälsa är under ständig förändring på grund av att människans livssituation förändras. Sambandet mellan människan och miljön medför att hälsa aldrig kan frikopplas från människans livssituation. Hälsa påverkas av omgivningen, personrelaterade faktorer, genetiskt och socialt arv, hälsa har en psykologisk disposition och beteendemönster. Alla dessa faktorer påverkar dessutom tillsammans på hälsan. (Menckel & Österblom 2000 s. 17-19)

WHO, världshälsoorganisationen (1948) definierar hälsa följande: *”Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte endast frånvaro av sjukdom och handikapp”*

WHO:s definition på hälsa har reviderats flera gånger sedan 1948, i Ottawa 1986, i Sundsvall 1991 och i Jakatra 1997. Det reviderade hälsobegreppet grundas på en syn på hälsa som en resurs och en väsentlig förutsättning för människans liv, i stället för som målet med människans liv; en resurs för att kunna nå mål i livet. Hälsa är en resurs som man erövrar genom att kontrollera eller bemästra sin livssituation. Hälsa är en grundläggande rättighet för alla människor och alla bör ha tillgång till basala resurser för att nå hälsa. (Medin& Alexanderson 2000 s. 46, 65-69)

4.1.2 Empowerment

Empowerment inbegriper ordet power som betyder styrka, makt och kraft. Empowerment beskriver även egenskaper som självtillit, socialt stöd, stolthet, delaktighet, egenkontroll, kompetens, medborgarskap, självstyre, samarbete och deltagande. Empowerment kan då betyda att tillskansa sig styrka, kraft och makt, då personer i en maktlös position skaffar sig styrka som kan ge dem kraft att komma ur maktlöshet. Empowerment tanken innebär en positiv syn på människan som ett aktivt och handlande subjekt som vill och vet sitt bästa bara förutsättningar för detta skapas. WHO har definierat hälsofrämjande arbete (1987) som en social och politisk process där syftet både är att främja personlig mognad och att ändra sociala, miljömässiga och ekonomiska förhållanden. Huvudbudskapet är att folk inte kan nå optimal hälsa utan att vara i stånd att styra över förhållanden som bestämmer deras hälsa, t.ex. utveckling av personliga färdigheter. Den här processen kallas då empowerment. Empowerment betonar horisontella relationer människor emellan, människors lika värde oberoende av ställning. Ett sammanbindande språk poängteras, vilket betyder ett uppmuntrande förhållningssätt, delaktighetsskapande och självtillitsskapande. Viktigt är att visa respekt och att man menar allvar i sina uttalanden.(Askheim 2007 s. 9, 18-19, 27-28, 71-72)

Empowerment beskrivs av Menckel & Österblom (2000 s.44-46) som att ge och ta kraft eller bekräfta. Empowerment uppstår i det mänskliga mötet där alla inblandade avlägsnar sig från mötet som vinnare. Empowerment används i svenskan även som maktmobilisering, självförstärkning eller vardagsmakt. Grunden är en människosyn där människan ses som kapabel att göra val och samtidigt ansvarig för de val hon gjort. Medin & Alexanderson (2000 s.83-85) beskriver att hälsa som resurs kan stärkas genom att individen får möjlighet att kunna ta makten över sin situation genom att bemästra sin livssituation, detta hör starkt ihop med begreppet "self-empowerment".

Tones & Tilford (2001) definierar empowerment som ett tillstånd där individen har till sitt förfogande relativt hög kontroll av egenmakt över sitt liv. Att individen har möjligheter att göra egna val ifråga om sitt eget liv och hälsa. Med egenmakt avses att individen har inflytande och är delaktig i beslut som påverkar hennes liv. Egenmakt kan också betyda social och personlig makt var individen har möjlighet att påverka samhällets strukturer. Det finns två dimensioner av begreppet empowerment, en psykologisk och social dimension. Den psykologiska dimensionen innefattar en känsla av kontroll över omständigheter som är viktiga för individen, en personlig kontroll. En känsla av att vara uppskattad och respekterad av andra och känna samhörighet och delaktighet i tillvaron. Den sociala dimensionen innefattar att skaffa sig färdigheter för att uppnå önskade mål. Här poängteras att arbeta för det allmänna bästa och det sociala stödet är viktigt. Tones & Tilford beskriver Novicks 1987 forskning i Canada. Forskningen baserade sig på mental hälsa inom arbetet var filosofin förankrad i empowerment på individuell nivå. Där framstod som mål att göra arbetsplatsen som en plats där även arbetstagarna hade möjlighet att kombinera arbetet och familjelivet, att fortgående kunna utbilda sig för att nå högre position i organisationen, att kunna inverka på arbetstid och mängd av arbete. Här såg man arbetsplatsen som ett samhälle var man bryr sig om varandra och arbetar för ett gemensamt mål och tar andra i beaktande. Tones & Tilford beskriver arbetsplatsinterventioner för att öka arbetshälsa. I England (Peersman et al.1998) uppgjordes hälsofrämjande modeller inom arbetslivet i vilka ingick effektiva arbetsplatsprogram. Där var målsättningen att stöda alla nivåer i organisationen att vara aktiva i beslut angående arbetsplatsen, att delta i planering av arbetet och fullföljande av arbetet. Behoven av de olika grupperna som var inblandade och värdering av resultaten poängterades som vik-

tiga och fortgående i arbetsplatsprogrammen. Interventionerna borde vara individuellt anpassade för de som använder dem och dessutom poängterade man vikten av att utnyttja lokala resurser i organisation och implementering av interventionerna. (Tones & Tilford 2001 s. 40, 310-317)

Empowerment på arbetsplatsen präglas av medarbetarens egen kraft, ju mera power eller styrka ökar aktivitet, kunnsande och vilja att förändra. I en arbetskultur där empowerment härskar ses människan som en jämställd person som behärskar sitt eget liv. Organisationsstruktur och ledarskapsstil stöder processen av empowerment för de enskilda medarbetarna. Gemensam kraft (power with) betonas och goda faktorer som främjar empowerment i arbetslivet, detta kan ökas genom öppenhet, gemensamma tillfällen och nätverksbildning. Faktorer som betoning av mänskliga relationer samt människan och teamet ses som viktiga. Öppet deltagande och självkontroll skall råda, medarbetaren skall leda sig själv och organisationsstrukturen skall vara flexibel och låg. Kommunikationen borde vara mångfasetterad och informell där alla bidrar till ny informationsspridning och kreativ kapacitet utnyttjas. Att ifrågasätta rekommenderas och helhetsmässigt tänkande på alla nivåer borde ske samtidigt. Samhörighet och delaktighet råder där alla är vinnare. Heikkilä (2007) beskriver enligt Wilson 1996 att empowerment på en personlig nivå ses i fyra fält lik en klocka där det första fältet betonar vad medarbetaren för tillfället är eller kan, följande nivå beskriver vad man vill, den tredje nivån betonar hur man fungerar och den fjärde nivån där man nått sitt mål i att förbättra sig i sitt arbete betonar vad man är. Den fjärde nivån präglas av säkerhet, positivt tänkande, kontroll och egenmakt. Förbättringsmöjligheter och nya utmaningar kan finnas i det oändliga och processen startar på nytt. Medarbetaren som har ett empowerment relaterat förhållningssätt kan ännu bredda perspektivet genom att föra ut empowerment betonat agerande ytterom arbetsplatsen, i hela organisationen och även på nationell nivå. Här betonas individualiteten, att olika medarbetare har olika utgångsläge. (Heikkilä, J 2007 s. 13-27, 47-51)

4.1.3 Empowerment och delaktighet

Människan är delaktig av världen och då delaktig av en större helhet. Människan påverkas av världen och världen påverkar människan, detta medför ansvar. Sarvimäki & Stenbock-Hult (2008 s. 133-135) skiljer på tre former av delaktighet inom omsorgen, där självbestämmanderätten kan uttryckas som delaktighet. Delaktighet benämns som emotionell delaktighet, där människan känner sig värdefull och viktig samt har känslan av att dennes åsikter har betydelse för andra. Intellectuell delaktighet innefattar möjlighet till information. Social delaktighet innebär att människan är en del av ett socialt sammanhang, blir bemött med respekt och får vara med och bestämma om hennes egna angelägenheter. Heikkilä (2007 s. 207-305) skriver att empowerment i arbetsgemenskapen kan definieras som delaktighet i ett ”krafthjul”. En godkännande miljö där känsla av delaktighet råder är en arbetsmiljö där empowerment härskar. För att stärka och hålla kvar empowerment hos medarbetare borde varje medarbetare få känna sig respekterad, uppskattad, jämbördig med andra medarbetare, ha en känsla av man lyssnar på en och tas på allvar. Empowerment i arbetsgemenskapen betyder även att man bryr sig om varandra och hör till en grupp samt är viktig för organisationen. Dessa alla behov kan vara större för en del än för andra det betyder att individualiteten bland medarbetare måste beaktas. Då gruppindelningar på arbetsplatsen sker är det att rekommendera fri grupp-bildning alltså frivillighet då olika arbetsgrupper bildas. Vid byte av arbetsplats är det svårare till en början att känna samhörighet och delaktighet. Oklarheter i beslutsfattande och deltagande kan leda till främlingskap hos medarbetare. Verbal och konkret uppmuntran och beröm behövs ibland för att medarbetare skall känna sig bekräftade. Det är viktigt att se medarbetaren som en resurs för organisationen samt att det råder en holistisk människosyn. Takanen (2005 s. 52) skriver att empowerment på arbetsplatsen kännetecknas av att bry sig om genom att aktivera och stöda mänskliga resurser. Konkreta faktorer som stöder empowerment genom att bry sig kan vara förtroende, aktiv empati, ett hjälpsamt bemötande, tolerans och mod att få vara sig själv. Det är viktigt att både medarbetare och ledare vågar ta risker och nya utmaningar utan att vara rädd för konsekvenserna. Om man känner sig psykologiskt trygg på arbetsplatsen ökar hela organisationens mod samt innovationen ökar. Ansvar stärker empowerment. Frihet och ansvar borde flyttas till dem som finns i vårdverkligheten. Ansvar, rättvisa och frihet hör samman. Det kan konkret betyda att man låter medarbetaren göra beslut, planera sitt eget

arbete samt påverka på hur arbetet utformas. Dessutom borde medarbetarna få använda sin inre kontroll ensamma och tillsammans i arbetsgemenskapen, det är viktigt att få ta risker och att lyckas och misslyckas men även lära sig av sina misstag. Kollektivt ansvar ökar inte om arenan inte känns trygg.

Kaufmann (2010 s. 131) beskriver motivation som en inre psykologisk process i individen som skapar en drivkraft. Drivkraften får honom att handla och ger handlingen riktning samt upprätthåller och förstärker handlingen. Motivationen förutsätts vara betingad av både individuella behov och aspekter av den sociala gemenskap som individen ingår i. För att individen skall uppskatta sin organisation eller arbetsplats krävs att individen upplever att arbetsplatsen känns bra att vara på, en plats där man hör hemma och vill vara på och detta ger känsla av samhörighet. Jacobsen (2008 s. 255-259) skriver att de viktigaste kriterierna då arbetstagare väljer arbetsplats är ett omväxlande och intressant jobb, en bra arbetsmiljö, goda utvecklingsmöjligheter och en god lön. Det här har stor betydelse vid rekrytering av ny personal.

4.1.4 Empowerment och förändring

Enligt Nadler 1987 i Heikkilä (2007 s.27-34) beskrivs att de vanligaste orsakerna till motstånd vid förändringar på arbetsplatsen är ekonomiska aspekter, rädsla för det nya, sociala kontakter till andra medarbetare är hotade, trygga rutiner förändras och förståelse för förändring inte finns. Enligt Takanen (2005 s. 151-171) behövs en dynamisk balans mellan förändring och att stanna upp i förändringar. Förändring är livets kraft på djupet, men förändringar kan ändå kännas som konfliktfyllda. Rötter behövs då arbetslivet präglas av ständig förändring, med rötter menas t.ex. arbetsgemenskapens gemensamma värderingar och visioner. En lyckad förändring kräver att man stannar upp emellanåt och förnyar sina resurser och betraktar situationen samt avgör om förändringen är något man vill delta i eller vara med om. Det är viktigt att se betydelsen i förändringen för att kunna inspireras av den och kunna anknyta till den. Vid en personlig förändring behöver människan ha en egen vision, egna värderingar och betydelsefulla mål. Detta ger betydelse för den egna förändringen. Takanen beskriver att förändring och att stanna

upp i förändring kan betraktas ur Jin- Jang symbolerna, där Jin beskriver förändringen och Jang att stanna upp i förändringen. Det behövs balans mellan båda men båda innefattar en bit av den andra. Förändring kan även ses som en utvecklingszon där balans mellan kaos och förändring råder. Välmående måste ändå ses som en helhet hos den individuella människan. Eisele (2007 s. 151-152) beskriver att det kan vara bra med målsättningar som ställs lite högre än vad den aktuella prestationsnivån är för tillfället men för höga målsättningar kan leda till att man inte klarar av att nå dem. Kunskap och inlärning av andra är av stor betydelse. All slags förändring i arbetet innehåller någon slags inlärning. Vid förändringsarbete är passiv anpassning ett hinder för utveckling och lyckat förändringsarbete. Därför är det viktigt att organisationen identifierar alla tänkbara hinder för utveckling, skaffar stöd och resurser, använder coachar eller en konsult så att perspektivet breddas i förändringsarbetet.

Kaufmann (2010 s. 131-135) beskriver behov av självförverkligande som handlar om i vilken mån individen kan utnyttja sina förmågor. Självförverkligande är även centralt angående motivation i arbetslivet. Det viktigaste i behovsteorier är att medarbetares behov inte kan generaliseras alltså att olika medarbetare blir motiverade av olika faktorer. Förväntansteori kompletterar behovsteorin ifråga om motivation. Enligt förväntansteori är behov i sig inte tillräckliga för att motivera. Det förutsätts att motivation och vilja att prestera uppstår när man vill något tillräckligt starkt. Då knyts förväntningar till resultat av vad man gör, resultatet skall värdesättas av individen. Dessutom måste man se att resultaten ger önskad effekt och för att nå ett visst resultat och så behöver man tro på att resultatet lyckas och att man får belöning. Jacobsen & Thorsvik (2008 s. 260-266, 427-430) beskriver att motstånd mot förändring ofta beror på fruktan för det okända, brytning av ett psykologiskt kontrakt, vilket innebär att det alltid finns ett antal oskrivna förväntningar hos arbetstagare och arbetsgivare. Ytterligare en tredje orsak till motstånd för förändring kan vara en förlust av identitet, att man skapat en speciell mening med sitt arbete och upplever sig själv som viktig för sin arbetsplats. En orsak till förändringsmotstånd kan vara att den symboliska ordningen i arbetet förändras och att människan fysiskt byter ställe där man arbetat. Människan har knutit känslomässiga band till den gamla arbetsplatsen och då kan förändringen kännas som negativ. Genom förändring ändras maktrelationer, vilket betyder att inflytelse antingen kan minska eller öka

för en arbetstagare. Förändringar på arbetsplatsen kan leda till krav på nyinvestering vilket kan betyda krav på ny kunskap och kompetens. Extra arbete kan förknippas med förändring. Genom förändring kan sociala band brytas det vill säga kontakter till kollegor och kunder. En orsak till motstånd för förändring kan vara rädsla för personlig förlust genom t.ex. inkomstförlust. Förändringar inverkar inte endast på interna parter på en arbetsplats utan kan inverka på yttre parter. Oftast möter förändring motstånd och ju fler grupper som är inblandade desto större blir ofta motståndet.

4.2 Arbetsrotation

Arbetsrotation kan enligt Aho & Ilola (1992 s. 42-46, 58-59) vara en inre arbetsrotation eller en yttre arbetsrotation. Med inre arbetsrotation avses att individen byter arbetsuppgifter inom den egna arbetsplatsen och yttre arbetsrotation att individen konkret byter arbetsplats men inte nödvändigtvis arbetsuppgifter. Arbetsrotationen kan ske inom den egna organisationen, inom en annan organisation, mellan olika arbetsgivare eller för samma arbetsgivare. Arbetsrotation kan till och med ske internationellt mellan olika företag. I ett föränderligt arbetsliv är det viktigt att individerna också förändras. Positiva faktorer med arbetsrotation är att få förändring och nya intryck. Arbetsrotation utgör inga stora kostnader men kräver aktivitet både från arbetstagare och från arbetsgivare. Blixt & Uusitalo (2006 s. 185- 187,) beskriver att arbetsrotation ökar flexibilitet i arbetslivet genom ökat kunnande och möjligheter till mångsidigt kunnande.

Arbetsrotation är för arbetsgivaren ett redskap att bygga nätverk i eller inom organisationer samt ett redskap att utnyttja spridning av tyst kunskap och försäkra sig om att ha en kunnig och arbetsförmågig personal. Arbetsrotation kan vara ett viktigt personalpolitiskt redskap i rekrytering av ny personal och profilering av arbetsplats och organisation. Ur arbetstagarens sida sett kan arbetsrotation vara ett redskap som bidrar till ökad yrkeskunskap, prövning av yrkeskunskap i en annan arbetsmiljö- och situation, att bilda nätverk och kontakter. Arbetsrotation kan ge en möjlighet att få distans från det egna arbetet samt ge nya idéer och bättre se helheten i sitt arbete. Arbetsrotation kan till och med främja minskad risk för utbrändhet. Arbetsrotation baserar sig på frivillighet. Vid ar-

betsrotation byter personal arbetsplats för en bestämd tid. Arbetsförhållandet till arbetsgivaren fortlöper. Arbetsrotationen kan exempelvis starta från utvecklings samtal. (Henkilökierto- opas 2001 s. 3, 7-10, 23)

Aho & Ilola (1992 s. 42-46) beskriver förutsättningar för att arbetsrotation skall vara lyckad är att den baserar sig på frivillighet och arbetsförhållandet fortlöper. Hinder för arbetsrotation kan vara en negativ inställning från ledningen, att de ser arbetsrotation som ett störande moment i de dagliga rutinerna samt för arbetsplatsens praktiska fortlöpande. Rädsla för att inte återfå den som arbetsroterar tillbaka till sin arbetsplats. Arbetsrotationen kan också ses som förlust av resurser istället för att se det som möjlighet till ökad kunskap. Om arbetsplats klimatet behöver förändring eller har stagnerat är arbetsrotation ett utmärkt redskap att ha som hjälp för att arbetsplatsklimatet skall få nya utmaningar och nya infallsvinklar. Tidpunkten för arbetsrotation är ofta mest lämplig under lugnare perioder på arbetsplatsen. Individuella fördelar med arbetsrotation kan vara ökad yrkeskunskap och annat kunnande, dessutom är arbetsrotation socialt uppbyggande för individen. Arbetsrotation inverkar på självkänslan och självkänndomen. Arbetsrotation kräver att individen reder ut sina egna resurser i sitt arbete och likaså sina egna målsättningar. Fördelen med arbetsrotation är att individen har möjlighet att återvända till sin arbetsplats. Kaufmann (2010 s. 251) Beskriver att ett livslångt lärande är förekommande inslag i politikernas vokabulär, tanken är att yrkesupplärning inte sker en gång för alla utan att det pågår under hela arbetskarriären.

Det finns fem discipliner för att en organisation skall vara lärande. Team medlemmarna bör ha en gemensam vision och alla skall dra åt samma håll. Individuell lärlning där varje enskild individ har intresse för att lära och utveckla sig själv. Gruppinlärlning innebär att hela teamet har en drivkraft som styr mot utveckling samt att människorna skall kunna komplettera varandras kompetenser och åstadkomma gemensamma resultat. Omvärldsoorientering innebär att teamet har en gemensam kontext och samma uppfattning om omvärldens utveckling. Systemtänkandet bland gruppmedlemmarna behövs för att gruppen skall ha en helhetssyn på verksamheten. (Lundin & Sandström 2010 s. 94-98, 113-115)

Betydelsen av tyst kunskap i organisationer har stor betydelse för lärande i organisationen. Tyst kunskap är i huvudsak en erfarenhet som individen har utvecklat med tiden, saker som man vet att fungerar men som är svåra att beskriva i ord. Explicit kunskap är erfarenheter och förhållanden vilka man kan beskriva i ord. Socialisation eller spridning från tyst kunskap till tyst kunskap betyder att två individer inte behöver tala med varandra eller medvetet försöka överföra kunskap men kunskapsbyte sker ändå. Detta kan ske i via uppträdande och fysisk närvaro. (Jacobsen & Thorsvik 2008 s. 267-269, 385-388)

4.3 Sammanfattning av teoretisk referensram

Arbetsrotation borde vara frivillig och arbetsförhållandet bör fortgå. Arbetsrotation kan främja rörelse i arbetslivet. Menckel & Österblom (2000) talar om hälsofrämjande som paraplytermer genom åtgärder som främjar människors hälsa. Hälsofrämjande i arbetslivet är starkt sammankopplat av både arbete och privatliv, egen kontroll och kompetens och behov av variation i arbetslivet. Hälsa kan inte frikopplas från livssituationen. Empowerment präglas av egenmakt, styrka och delaktighet. Enligt Tones & Tilford (2001) är inflytande och delaktighet i beslut angående människans liv viktigt i fråga om empowerment. Sarvimäki & Stenbock- Hult (2008) beskriver att delaktighet medför ansvar och den emotionella delaktigheten beskrivs som människans möjlighet till delaktighet i beslut som angår hennes liv. Kaufmann & Kaufmann (2010) beskriver vikten av att det känns bra att vara på arbetsplatsen och att människan känner samhörighet till arbetsplatsen. Heikkilä (2007) menar att angående förändring och empowerment är det viktigt att stanna upp i förändringen och reflektera över om man vill delta eller vara med om förändringen. Eisele (2007) påstår att all förändring innebär något slags lärande. Begreppen i den här teoretiska referensramen är starkt sammankopplade och tangerar samt kompletterar varandra. Genom att arbetslivet står inför ständiga förändringar och ett kontinuerligt lärande betonas kan arbetsrotation i koppling till dessa begrepp vara relevant. Hälsa och hälsofrämjande ser människan som en helhet var människan är aktiv och förmögen att fatta beslut och var hela livssituationen inverkar på arbete och privatliv. Där delaktighet råder härskar en anda av empowerment på arbetsplatsen.

Del II Genomförandet av studien

5. METOD OCH URVAL

Alvesson (2008 s. 20-27) beskriver att i kvalitativ forskningsmetod utgår man ifrån studiesubjektets perspektiv. Kvalitativa forskare studerar saker i deras naturliga omgivning och försöker förstå, eller tolka, fenomen utifrån den innebörd som människor ger dem. Enligt Ödman (2007 s. 28-30) skall tolkningen av en intervju ske genom öppna frågandets princip vilket betyder att forskaren inser sin egen kunskapsbrist vilket medför risken att själv bli förändrad. Dessutom skall han försöka fånga frågor som materialet ställer till honom.

Enligt Jacobsen (2007 s. 49-50) bygger ett induktivt förhållningssätt i metoden på öppenhet vilket betyder att undersökaren så lite som möjligt försöker styra den insamlade informationen. Strukturering av informationen skall ske först i analysarbetet. Med ett induktivt förhållningssätt menar man att man går från empiri till teori. Langemar (2008 s. 46-47, 200) beskriver problemet med induktion är att de observationer man gjort inte kan generaliseras. Hon beskriver den kvalitativa metoden som empiristyr, att utgå ifrån de data man samlat in mer eller mindre förutsättningslöst

Metoden är kvalitativ forskningsmetod där informanternas upplevelser studeras. Datainsamlingsmetoden blir en delvis strukturerad temaintervju med intervjuguide. Författarens förhållningssätt borde präglas av öppenhet genom att undvika att styra informanternas uttalanden i intervjusituationen. Författaren skall beroende på intervjuens gång ge informanterna friheten att tala till punkt och observera samt redogöra, även i analysen för teman som uppkommer ytterom intervjuguidens områden.

5.1 Urval

Informanternas antal är åtta vårdare inom äldreomsorgen i Lovisa stad. Av dessa har fyra deltagit i aktuell arbetsrotation och fyra inte deltagit i aktuell arbetsrotation, men av dessa har en vårdare tidigare i sin arbetskarriär deltagit i arbetsrotation. Begränsningen av deltagarantalet grundar sig på att det för tillfället finns fyra vårdare som deltar i arbetsrotation och de kontaktas personligen av författaren. De fyra som inte deltar i arbetsrotationen väljs ut genom förfrågan angående intresse och det beaktas att arbetsplatsen för dessa fyra skulle vara jämnt fördelat på anstaltsvård och hemvård samt från olika enheter i staden. Arbetserfarenheten bland alla deltagande varierar från fem till tjugo års arbetserfarenhet. Yrkesbenämningar bland informanterna är närvårdare och primärskötare. Genom att intervjua vårdare som deltagit kontra inte deltagit i arbetsrotation kan man bättre belysa upplevelser från båda synvinklar och ta reda på varför arbetsrotation intresserar en del men inte alls majoriteten av vårdare trots möjlighet till deltagande i arbetsrotation. Urvalet har begränsats till vårdare eftersom personal från ledningen inte deltar för tillfället i arbetsrotationen.

5.2 Temaintervju

Trost (2010 s. 43-44) menar att kvalitativa intervjuer bygger på konfidentialitet och har som syfte att föra forskning framåt, dessutom ligger inte intresset i att låta data ”tala för sig själv” utan data skall alltid speglas till en teoretisk referensram. Jacobsen (2007 s. 93-117) beskriver öppen intervju som lämplig metod i kvalitativ forskning då enheterna man undersöker är få och intresset är att fånga upp hur människan förstår och tolkar ett visst fenomen. Den öppna intervjun kan vara delvis strukturerad och ha vissa temaområden, på så sätt är det lättare att ta fasta på vad forskaren är intresserad av. Miljön där intervjun genomförs, borde vara så naturlig som möjligt för intervjuobjektet. Det är viktigt att ta i beaktande kontexteffekten vilken kan betyda exempelvis intervju i hemmiljö där störande moment kan avbryta koncentrationen på själva intervjun.

Förhållningssättet i en kvalitativ intervju kan många gånger vara viktigare än själva frågorna i intervjun. Forskaren bör vara lyhörd och öppen i sitt förhållningssätt. Det är vik-

tigt att få till stånd intervjuer som innehåller digert material som är innehållsrikt och meningsfullt. (Langemar P. 2008 s. 68-69)

Intervjuguiden är ett manus till intervjun. Guiden kan innehålla de ämnen som skall täckas under intervjun. Intervjuguiden kan vara uppbyggd av intervjufrågor och tema ämnen som kan vara mera eller mindre detaljerade. Enskilda temaintervjuer har valts för att bäst kunna skydda anonymitet och integritet. (Kvale & Brinkmann 2009 s. 146-147)

Datainsamlingsmetoden är kvalitativ forskningsmetod genom temaintervjuer med hjälp av intervjuguide. Intervjuguidens uppbyggnad baserar sig långt på innehållet i den teoretiska referensramen och frågeställningarna i undersökningen. Undersökningen startade efter att Arcadas etiska råd (ETIX) granskat forskningsplanen. Informanterna kontaktades efter detta varpå man kom överens om plats för intervju samt informanterna erhöll en första information om undersökningen. Alla informanter deltog frivilligt och valde plats för intervju själva. Intervjuerna genomfördes på den egna arbetsplatsen, hemma hos informanten och hemma hos författaren. Samtliga intervjuer skedde i enskilt och ostört rum. Stämningen på alla intervjuer var rätt så avslappnad, bandspelaren väckte till en början lite osäkerhet bland informanterna men samtliga förstod vikten av att banda intervjuerna. Intervjuerna genomfördes under september och oktober 2011. Samtliga intervjuer bandades. Längden på intervjuerna varierade från 40 minuter till 1 timme och 15 minuter. Intervjuerna var delvis strukturerade och följde intervjuguidens temaområden, dessutom framkom i så gott som alla intervjuer även områden som ledarskapets betydelse, betydelse av arbetsrotation för de som vårdas samt praktiskt förfarande vid systematisk arbetsrotation. Dessa områden diskuterades utöver teman i intervjuguide med motiveringen att alla informanter ansåg dessa områden som viktiga samt med tanke på den praktiska modellen som utarbetas och skall fungera som ett verktyg för ledare i arbetslivet. Intervjuguide (bilaga 5) och informationsbrev till informanterna (bilaga 4) finns i slutet av arbetet.

Intervjuerna transkriberades vilket resulterade i 50 sidor text med 1,5 cm radavstånd. Transkriberingen skedde systematiskt och ordagrant kort efter varje enskild intervju. Att intervjuerna skrevs ut ordagrant betyder ord för ord med pauser, skratt och andra detaljer vilka varit intressanta. Alla deltagande i arbetsrotationen hade redan slutfört den vid intervju tillfället. Intervju utskrifterna analyserades i oktober och november 2011 samt modellen för arbetsrotation utarbetades. Modellen baserar sig i det stora hela på informanternas utsagor och resultat av tidigare forskning. Modellen för arbetsrotation (bilaga 7) kommer att presenteras för äldreomsorgens närförmän, ledare och personalchefen.

5.3 Innehållsanalys

Enligt Ruusuvaori (2010 s. 11-15,27) är det viktigt att starta analysen av sitt material i ett tidigt skede och anteckna processen under dess gång och öppna alla gjorda val, begränsningar och principer. På så vis blir analysen systematisk. Att klassificera, analysera och tolka materialet är de olika delarna i analysen men ändå starkt sammanbundna och inflettade i varandra. Alla kvalitativa analysmetoder har ett gemensamt drag, man växlar mellan att analysera delarna och att betrakta delarna i en större helhet, alltså det kan kallas den hermeneutiska analysen. Analysmetoden i det här examensarbetet är innehållsanalys genom meningskoncentrering. Jacobsen (2007 s.134-144) definierar innehållsanalys som tolkning av texter som upplysningar om faktiska förhållanden även om de är subjektiva. Analysen innehåller bestämda faser vilka innebär kategorisering, att dela upp texten i ett antal teman eller problemställningar. Sedan fyller man kategorierna med innehåll och illustrerar dem med hjälp av citat. Därefter räknar man ut ett tema eller en problemställning och jämför intervjuerna samt söker efter skillnader och likheter. Man söker också förklaringar till skillnaderna. Metoden kännetecknas av öppenhet och den är induktiv. I en öppen intervju kommer det alltid fram nya synvinklar vilka kan leda till nya kategoriseringar och teorier. Samstämmighet betecknar en relativt gemensam uppfattning om något hos flera informanter medan variation betecknar att informanterna uppfattat något olika. Då krävs det att forskaren igen återgår till texten för att finna förklaringar för variationerna. Vid innehållsanalysen kan en granskning av kategorierna ske genom att ändra kategorierna. Kvale & Brinkmann (2009 s. 221-223) beskriver meningskoncentrering i analys av kvalitativa intervjuer som att man drar samman intervju-

personens utsagor till kortare formuleringar. Det viktigaste i uttalandena koncentreras i kortare meningar. Analysen består av fem steg där forskaren först läser hela texten för att få en helhetsbild, därefter fastställs meningsenheter ur texten. Sedan formulerar forskaren teman av de olika meningsenheterna. Forskaren ställer frågor till meningsenheterna utifrån undersökningens syfte och till sist sammanfattar forskaren intervjuens centrala teman i en beskrivande utsaga.

Analysen påbörjades redan under intervjuens gång genom observation av informantens beteende, kroppsspråk och utsagor. Efter transkriberingen av intervjutexterna lästes texterna igenom två gånger för att kunna bilda en helhetsuppfattning och en viss kodning skedde genom att märka texterna med noteringar från intervjutillfället. Därefter har författaren gått igenom utskrifterna en för en och skalat bort det oväsentliga ur texten. Intervjuguiden har fungerat som bas. Enskilda temaområden analyserades vågrätt alltså genom att söka i texten för varje intervju utskrift enskilt vissa citat som tangerade ett visst temaområde från intervjuguiden. Av citaten i texterna plockades de relevanta meningsenheterna ut vilka sedan resulterade i underkategorier och därefter i överkategorier (bilaga 6). Därefter har underkategorierna och överkategorierna speglats mot tidigare forskning och teoretisk referensram.



Figur2. Beskrivning av analysen

5.4 Etiska överväganden

Etiska överväganden som borde beaktas i en intervju undersökning är följande; **tematisering** vilket betyder att överväga syfte i undersökningen i förhållande till kunskapsbehållning och vilken nytta undersökningen kan ge den undersökta människan, **planering** vilket innebär att erhålla informerat samtycke, etiska överväganden angående **intervjusituationen**, vad konsekvenserna blir för undersökningspersonen t.ex. stress och förändrad självuppfattning. I **utskriften** av intervjuerna skall konfidentialitet betonas genom att texten skall stämma överens med de muntliga utsagorna. **Analysen** kräver etiska överväganden i hur djupt intervjuerna analyseras och hur mycket inflytande intervjuerna skall ha över hur uttalanden tolkas. **Verifiering** eller att den redovisade kunskapen så mycket som möjligt är säkrad t.ex. hur bra har forskaren kunnat ställa kritiska frågor. Dessutom behövs etiska övervägande angående **rapportering**, där frågor kring konfidentialitet och konsekvenser för de som deltagit och människor i liknande grupper övervägs. (Kvale & Brinkmann 2009 s. 78-79)

Informerat samtycke baserar sig enligt Jacobsen (2007 s. 22-28) på kompetens, frivillighet, fullständig information och förståelse. Frivillighet i deltagande bör klart komma fram vid förfrågan av intresse för att delta i undersökning likaså om respondenten av någon orsak önskar avbryta deltagandet är det här möjligt. Fullständig information om syfte med undersökningen skall klargöras för respondenten. Forskaren måste sträva till att personen förblir anonym vilket kan innebära omarbetning av data. Dock finns kravet på korrekt presentation av data. Kvale & Brinkmann (2009 s. 87-90) beskriver informerat samtycke som information till undersökningspersonerna om syftet i undersökningen samt om hur den är upplagd i det stora hela och vilka risker och fördelar undersökningen kan innebära. Forskaren skall sträva till att verka enligt ”göra gott principen” vilken innefattas i konsekvenser för undersökningen. Risken för att undersökningspersonen skall skadas bör minimeras. Det krävs att forskaren överväger och är känslig för hur långt man kan gå i sina frågor till undersökningspersonen. Forskaren bör ha en grundlig kunskap inom området. Frivilligt deltagande poängteras. Information angående konfidentialitet bör ingå i det informerade samtycket och information om vem som har till-

gång till intervjumaterialet och hur det bevaras. Konfidentialitet innebär att privata data som identifierar intervjupersonerna inte skall avslöjas i undersökningen.

Förförståelse är den aspekt vi lägger på det föremål som studeras. Förförståelsen ger riktning i sökandet. Genom tolkning och vidgad förståelse skapar man ny mening och ändrar riktning i sina strävanden och på så vis utvecklas ny förförståelse. (Ödman, P 2007 s. 102-103)

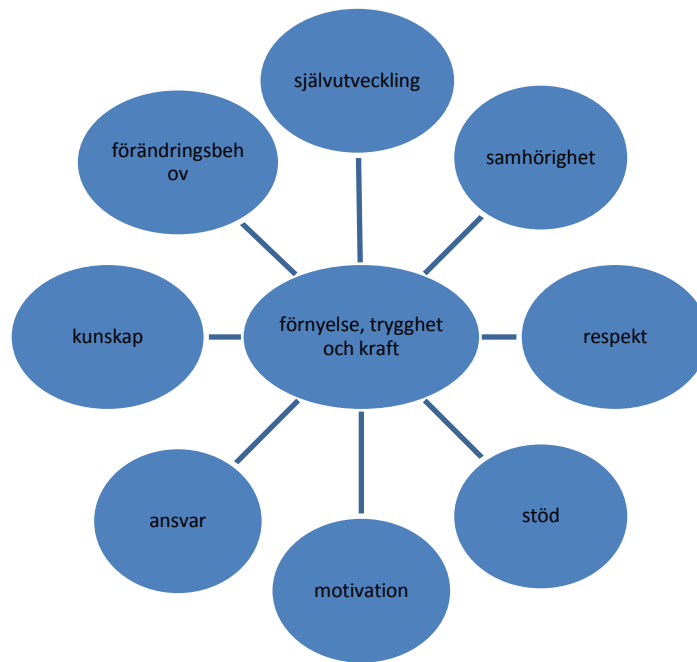
Kompetens har inte varit ett problem i den här undersökningen eftersom informanterna är vuxna arbetsföra människor. Jag utgår ifrån att både kunskapsbehållning och effekter på de undersökta har vägt positivt över negativa effekter, men är medveten om att antalet som intervjuas är få och organisationen liten så risken finns att undersökningens syfte kan skada de som deltar. Anonymiteten bland informanterna har garanterats genom frivilligt deltagande, bortlämnat personliga data såsom ålder, kön, arbetsplats. Det framkommer endast vilken typ av arbete informanten utför. Arbetserfarenheten är beskriven angående hela gruppen och inte enligt enskilda informanternas arbetserfarenhet. Forskningsmaterialet har bevarats konfidentiellt och förstörts efter användning. Blanketten för informerat samtycke har skrivits tydligt och där poängteras de viktiga aspekterna som ett informerat samtycke innebär enligt metodlitteraturen. Blankett för informerat samtycke finns i bilaga 3 . Författaren arbetar själv inom organisationen och detta kunde ha påverkat deltagande och utsagor, men upplevelsen är att det bekanta och personliga förhållande som fanns med vissa informanter endast stärkte viljan att delta och öppenhet och förtroende präglade intervjusituationen. En etisk aspekt angående tematisering i förhållande till kunskapsbehållning för den enskilda människan ser jag i arbetsrotationsmodellen som utvecklats till största del av informanternas utsagor. Genom modellen har jag valt att presentera arbetsrotationsmodellen för förmän och närförmän i organisationen även om planen var att hålla ett öppet tillfälle för vårdare inom äldreomsorgen. Orsaken till detta är att det är utgående från ledningen som beslut gällande arbetsrotation startar och genom kunskapen i modellen är det ledningen som bör ha verktygen för att planera och genomföra samt värdera en arbetsrotation. Förförståelsen inverkade till en början på undersökningen eftersom jag själv deltagit i ett tidigare skede i arbets-

rotation och hade vissa tankar kring hur arbetsrotation hade upplevts för egen del. Inställningen till arbetsrotation var präglad av positiva tankar men under intervjuerna och analysens gång ändrades perspektivet och nya synvinklar på fenomenet arbetsrotation steg fram.

Del III Studiens resultat

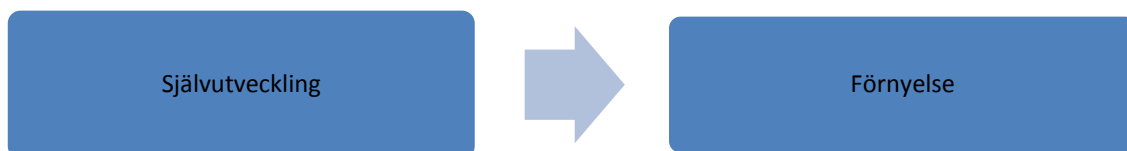
6. FÖRNYELSE, TRYGGHET OCH KRAFT

Förnyelse, trygghet och kraft är de centrala faktorerna i fråga om hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa. De bildar alltså överkategorierna i resultatet av innehållsanalysen. Underkategorierna självutveckling, kunskap och förändringsbehov resulterar i upplevelse av förnyelse för människan. Samhörighet, respekt och stöd ger en upplevelse av trygghet. Underkategorierna ansvar och motivation är faktorer som inverkar kraftgivande för vårdarna i arbetsrotation och arbetshälsa. Av meningsenheterna framkommer dessa underkategorier som mest centrala. Hälsofrämjande upplevelser av arbetsrotation och arbetshälsa innefattar alltså överkategorierna förnyelse, trygghet och kraft. Därefter speglas underkategorierna och överkategorierna mot den teoretiska referensramen som består av arbetsrotation och hälsofrämjande. Bilaga 6 beskriver tydligare förhållandet meningsenheter, underkategorier och överkategorier.



Figur3. Beskrivning av förnyelse, trygghet och kraft och underkategorier

6.1 Självutveckling



Figur 4 Från självutveckling till förnyelse

Självutveckling stiger fram ur meningsenheterna som en underkategori till upplevelse av förnyelse i arbetsrotation och arbetshälsa i form av ökad kunskap men även bekräftelse av att man klarar av och kan i sitt arbete sådant som man inte utövat under en längre period. Självutveckling innefattar även ökad kännedom om hur man kan arbeta på andra arbetsplatser och vilka förfaringssätt i arbetet som skiljer sig från det egna arbetssättet. Nyttänkande i arbetssätt och att se det goda i det egna arbetet men även i andras sätt att arbeta. Självutveckling är en process inom människan där man värderar sig själv

som människan ifråga om sitt kunnande och växt som människa men också värdering av arbetskamraternas kunnande och sätt att arbeta. Rädsla för ny arbetsplats finns i de flestas tankar men genom att lyckas i det nya arbetet ökas självförtroendet.

En informant beskriver självutveckling som:

"Men min självkänsla blev mycket bättre och att man vågar göra det. Fara och ta reda på saker och ting inom arbetet och blir det något krångel på vägen så vet man vart man skall ta reda på hur man skall fungera."

En annan informant beskriver självutveckling som:

"Det ger en så mycket, man ser, man träffar nya människor, man ser saker från nya synvinklar. Man är tvungen liksom att, man är bara tvungen jobba lite mer, man kan inte gå bara i dom där gamla vanliga fotspåren, man måste liksom aktivera sig och det gör nog så gott.(skratt) Riktigt på riktigt. Att jag ser bara gott."

6.2 Kunskap



Figur 5. Från kunskap till förnyelse

Genom ny kunskap man erhåller i arbetsrotation kan vårdarna känna förnyelse i sin yrkeskunskap men också i sin personliga tillväxt. Arbetsrotation upplevs som ett verktyg där vårdaren måste utveckla sig själv och genom arbetsrotationen har en god orsak till förnyelse. Ökad kunskap kan till och med minska ohälsa i arbetsgruppen eftersom vårdarna erhåller nya erfarenheter vilka breddar synen på olika arbetsplatser och arbetssätt.

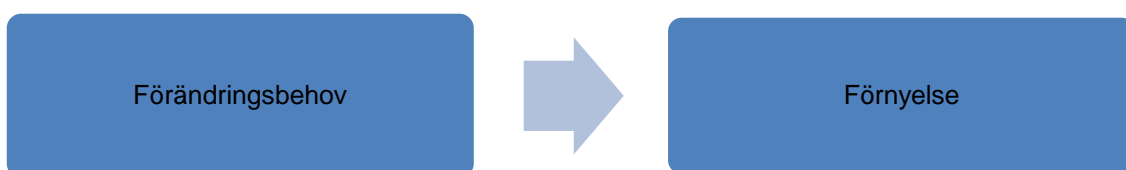
En informant beskriver kunskap som:

"Men jag tycker nog att arbetsrotation är positivt, för man lär sig nog nytt och så blir man inte så där trött och tycker att det är så där ensidigt och att det är bara det här samma hela tiden. Och att se andra arbetskulturer, det är också bra, kanske man lite måste justera hur man själv också tänker."

En annan beskriver kunskap som:

”För det är ju himla hälsosamt att komma och se att nu är det ju illa där att inte är dom nu så dumma som jag nu tyckte. Tänk att dom alltid gör så där. Far man dit och ser att det är ju därför att. Och så öppnar det ögonen på ett helt annat sätt. Åtminstone om man roterar på en arbetsplats på olika avdelningar så det tror jag att är jätte hälsosamt. För då blir det inte dom där klickarna, för det kan ibland bli sådana där låsta klickar.”

6.3 Förändringsbehov



Figur 6. Från förändringsbehov till förnyelse

Upplevelse av förnyelse i fråga om arbetsrotation och arbetshälsa innefattar också behov av förändring. Förändringsbehovet kan bero på att man inte trivs på jobbet mera och därför behöver förändring. Behov av förändring kan även grunda sig i behov att förnya sig själv och sitt yrkeskunnande. Förändringsbehov beskrivs i form av variation och sökande av ny motivation i arbetet för att orka vidare i arbetslivet.

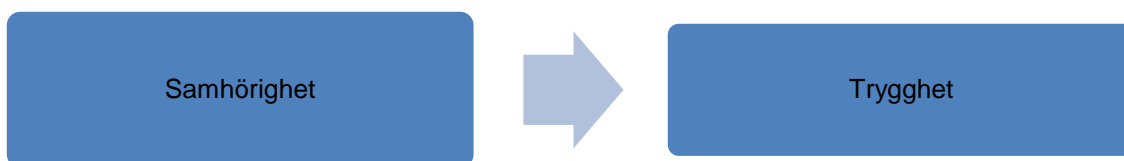
En informant beskriver förändringsbehov som:

”Jag säger ärligt, min första tanke är det att den som hoppar in på arbetsrotation är någon som vill ha en förändring. Det är någon som inte egentligen trivs på sitt jobb. Och som kanske inte mår riktigt bra på sitt jobb. Det är min första tanke, det är det.”

En annan informant beskriver förändringsbehov som:

”Jag var liksom helt trött där på min arbetsplats. Jag vill ha omväxling och förändring.”

6.4 Samhörighet



Figur 7. Från samhörighet till trygghet

Trygghet i arbetsrotation och arbetshälsa i förhållande till upplevelse av samhörighet innefattar att ha ett socialt umgänge på arbetet och att man upplever att man är på samma våglängd med sina arbetskamrater. Det ses som viktigt att nya arbetstagare tas emot med öppet sinne och även att arbetsgemenskapen kan vara ömsesidigt lärande. Med ömsesidigt lärande menas att både kunna ge ut av sin kunskap till andra men också själv vara mottaglig för ny kunskap. Trygghet i arbetsgemenskapen uppskattas och en gemensam målsättning ses som viktig.

En informant beskriver upplevelsen av samhörighet i arbetet som:

”Trevligt att någon...det är sådan där samhörighet. Inte behöver de nu så mycket göra men att man kommer där och det är sådant där smått bara. Någon kanske tycker att de har saknat mig.”

En annan informant beskriver upplevelsen av samhörighet följande:

”Det beror säkert hemskt mycket på människan själv. Och hurudan den är som kommer istället för dig. Eller om du själv far som ny till en arbetsplats så förstås tar det sin tid att komma in i arbetsgemenskapen. Folk som arbetat i tiotal år så fast man är hur välkommen som helst så tar det ändå tid att komma in i det där, i den där arbetsgemenskapen.”

6.5 Respekt



Figur8. Från respekt till upplevelse av trygghet

Respekt som upplevelse av trygghet i arbetsrotation och arbetshälsa innefattar likvärdighet bland arbetskamrater. Arbetsrotation skall präglas av valmöjligheter men även frivillighet och individuella behov bland dem som arbetsroterar skall beaktas.

En informant beskriver upplevelsen av respekt på följande sätt:

"Överlag att alla skulle tänka att alla är lika. Eller lika mycket värda. Att ingen lyfter sig högre upp."

En annan informant beskriver respekt som:

"Det borde finnas tillräckligt med valmöjligheter. Alla borde, men man skulle ha den där, att man vet att får komma tillbaka. Att det inte finns den risken att man inte slipper tillbaka Och att det skulle finnas olika längder på tiden man arbetsroterar. Att det inte skulle vara ett halvt år för alla, det kan bli för långt, utan att det skulle finnas alternativ."

6.6 Stöd



Figur 9. Från stöd till trygghet

Trygghet i arbetshälsa och arbetsrotation innefattar stöd från arbetskamrater men även från ledaren. Stödet innebär att kunna lita på varandra och ge möjligheter att jobba på sitt eget individuella sätt men ändå bli godkänd i arbetsgemenskapen. Upplevelsen av stöd innefattar också gemensamma mål och förtroende i arbetsgemenskapen. Stöd i arbetsrotation och arbetshälsa är viktigt för att människan skall klara av förändringar i arbetet.

En informant beskriver stödets betydelse i arbetsrotation och arbetshälsa följande:

"Alltså flera huvuden är bättre än ett huvud, det är ju helt klart. Och så får man ju stöd till sina åsikter. Och svar på frågor du möjligtvis har. Det är nog mycket viktigt den där gemenskapen också."

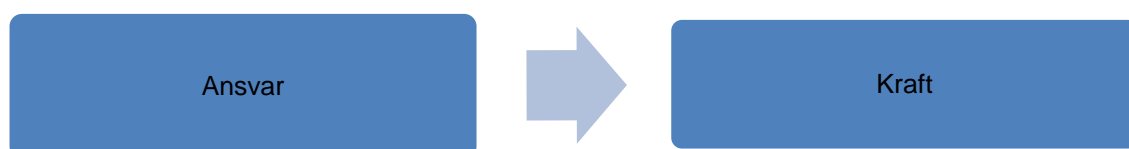
En annan informant beskriver upplevelsen av stöd i arbetet som:

"Jo, och liksom närmaste förmannen till mig, ger nog oss fria händer liksom på det viset. Att det är huvudsaken att slutresultatet är det samma, men det att hur vi går tillväga var och en så det får vi liksom själva bestämma."

En tredje informant beskriver stödets betydelse i förhållande till ledaren:

"Kontakt sådär att är det någonting att man kan, att det känns bra att gå och prata med... att man inte skall känna att det är en alltför stor tröskel att gå och prata heller. För om det är något som är på tok . Det måste vara lätt tycker jag att det får inte vara en så där jätte stor trappa att gå då och prata om något som kanske är hemskt nära ditt hjärta. Och om det då är någon som då är jätte svår och som man inte kan nå så det fungerar ju inte. Inte slipper du ju fram med dina saker. Någon som kan ta emot och som har ett hjärta att uuum...inte kan jag mera säga förklara det liksom. Alla fungerar det ju inte att prata med."

6.7 Ansvar



Figur 10. Från ansvar till kraft

Ansvar ger upplevelsen av kraft vilket kan betyda möjligheten att kunna jobba självständigt. Gemensam målsättning på arbetsplatsen är viktig. Förtroende för sina arbetskamrater och att man kan lita på varandra samt att alla sköter sina uppgifter och följer den gemensamma målsättningen ses som viktigt. Förtroende till ledaren för teamet ses som viktigt ifråga om upplevelse av ansvar i arbetet.

En informant beskriver upplevelsen av ansvar som:

"Att alla eller var och en sköter sina egna uppgifter som hör till var och en. Det är nu säkert det viktigaste."

En annan informant säger angående upplevelsen av ansvar:

"Att ledaren är den som man i sista hand kan fråga av och som har det slutliga ordet vid behov. Den sista liksom "förtroendebacken". Och sedan skall ledaren vara rättvis mot alla."

En tredje informant beskriver upplevelse av ansvar som:

"Jag behöver inte liksom gå med den andra utan jag lita på att den andra sköter den saken och jag kan koncentrera mig på mitt. På det viset blir det jättebra resultat."

6.8 Motivation



Figur 11. Från motivation till kraft.

Motivationen är kraftkällan för vårdaren i arbetet. Kontinuitet i arbetet ger trygghet och helhetstänkande i arbetet ger kontroll över möjligheterna att klara av arbetet. Motivation i arbetet ökas genom att vårdaren känner sig värdefull och uppskattad. Frivillighet i beslut om deltagande i arbetsrotation ökar motivation att delta. Att lyckas i arbetet ökar motivationen för hur man anser sitt arbete som hälsofrämjande eller inte.

En informant beskriver motivationens betydelse i förhållande till villighet att delta i arbetsrotation:

”Det är nog mycket den där tryggheten. Som man har. Det blir stress, man behöver så mycket, man skall lära sig så mycket. Om man ännu är lite äldre så är det ännu svårare att börja med något nytt. Man kanske inte heller har det där orket. Om du nu t.ex. skulle bli tvingad att flytta, äldre vårdare har inte den där motivationen att arbetsrotera.”

En annan informant beskriver motivationens betydelse i arbetet som:

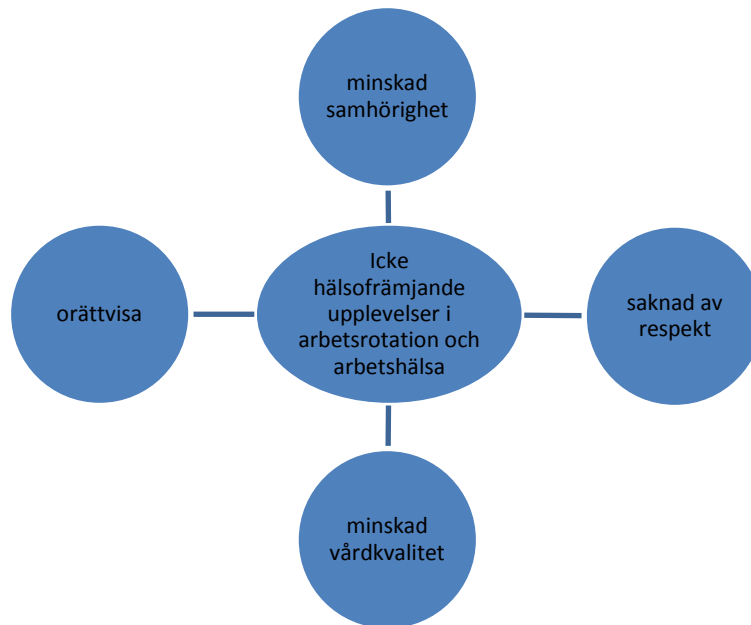
”Man blir så där, man lever upp. När det kommer nytt, så blir man så där ivrig och tycker att jestas ändå att nu orkar man åter gå framåt.”

En tredje informant beskriver motivation i förhållande till att orka i arbetet som:

”På jobbet är det åtminstone arbetskamraterna det viktigaste som ger kraft och så förstås det egna livet hemma med familjen och motion. Utevistelse...(skratt)”

7. ICKE HÄLSOFRÄMJANDE UPPLEVELSER I ARBETSROTATION OCH ARBETSHÄLSA

Överkategori icke hälsofrämjande upplevelser av arbetsrotation och arbetshälsa har utvecklats från meningsenheterna vilka resulterat i underkategorierna minskad samhörighet, orättvisa, saknad av respekt och minskad vårdkvalitet.



Figur 12. Beskrivning av icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.

7.1 Minskad samhörighet



Figur 13. Från minskad samhörighet till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.

Minskad samhörighet är en av de faktorer som inverkar icke hälsofrämjande på arbetsrotation och arbetshälsa. Orsaken till minskad samhörighet kan delvis bero på gruppbyggningar i arbetsgemenskapen vilket kan medföra minskad samhörighet för en del av arbetsgemenskapen vilka inte tillhör dessa gruppbyggningar. För stora enheter inom äldreomsorgen ses som en orsak till minskad samhörighet eftersom den personliga kontakten minskar och man inte möter varandra som individer mera. Dessutom ses minskad samhörighet hänga ihop med alltför många förändringar på arbetsplatsen och att arbetstrivsel är låg på arbetsplatsen. Arbetsrotation ses bland en del av informanterna som icke hälsofrämjande eftersom rädsla för att mista sin arbetsgemenskap finns.

En informant beskriver minskad samhörighet som:

”Men om jag inte trivs på mitt arbete så vill jag inte vara där. Då byter jag. Så är det bara, för det är inte värt det, man liksom lagar sig själv sjuk. I en arbetsgemenskap där inte.. eller inte skall jag säga så, utan att arbetet helt enkelt blir för tungt. Att man inte orkar och då trivs man ju inte.”

En annan informant beskriver minskad samhörighet i förhållande till rädsla för att mista en fungerande arbetsgemenskap följande:

”Om ifall om att du har en trevlig arbetsplats från förut så faller det ju bort det här, gemenskapen då. Visserligen är jag en sådan som kommer fort överens med människor men det finns inte den där känslan sedan att det är din plats det här. Det är nog det som jag mest upplever som en nackdel. ”

En tredje informant beskriver minskad samhörighet som:

”Allt som är främmande är ju alltid skrämmande, så är det ju. När man inte vet..och så det att man måste få frivilligt välja. Jag tror att det där att bli tvingad.”

7.2 Orättvisa



Figur 14. Från orättvisa till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.

Orättvisa i arbetet ses som icke hälsofrämjande i arbetsrotation och för arbetshälsa. Orättvisa kan upplevas då ansvar är ojämnt fördelat i arbetsuppgifter vilket leder till att en del vårdare har större ansvar trots lika lön. Att ledaren behandlar alla arbetstagare rättvist och likvärdigt minskar orättvisa. Orättvisa tror man att ökar ifall öppenhet på arbetsplatsen saknas, med öppenhet menas främst möjlighet att diskutera och ett öppet klimat som är tillåtande.

En informant beskriver orättvisa som:

”Att det där inte en gör och andra sitter och inte gör. För det blir också hemskt tungt om en gör och så får du dra med dig en annan, och det inte händer någonting. Ansvar blir ju för mycket då åt den ena, på alla sätt.”

7.3 Saknad av respekt



Figur 15. Från saknad av respekt till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.

En icke hälsofrämjande upplevelse i arbetsrotation och arbetshälsa ser informanterna i form av saknad av respekt. Saknad av respekt på arbetsplatsen kan framkomma då informationen på arbetsplatsen är bristande. Om arbetsrotationen ses som påtvingad och inte frivillig upplever man saknad av respekt och detta innebär att negativa känslor föds bland vårdare. Viktiga aspekter kring att minska saknad av respekt ses som att ledningen bör beakta individuella behov och önskemål. Arbetsrotationen borde vara välplanerad för att de som introduceras till möjlighet att delta i arbetsrotation känner sig hörda. En arbetsrotation kräver tid att reflektera över samt ta till sig.

En informant beskriver saknad av respekt som:

”Egentligen kanske man skulle ha en känsla av aj, jaha, jag hade ingen betydelse här. Då känner man ju sig som att man är ju faktiskt ”korvattavissa”, vilket man ju är också. Ingen har nu egentligen brytt sig om att jag har varit här.”

En annan informant beskriver upplevelsen av saknad av respekt som:

”Man kan inte bara skicka iväg och säga att nu far du dit utan man skall nog, det går inte bara sådär, utan det där det skall nog berättas om den där platsen först. Förberedelser är viktiga.”

En tredje informant beskriver upplevelsen av saknad av respekt följande:

”Men det som är speciellt, vi blev ju tillfrågade att delta i arbetsrotation, så det tycker jag att är mera som ett straff som en bonus. Om inte man själv vill, det är helt en annan sak om du själv vill, men att om det är ett system att alla skall bara skall, då ser jag det bara som negativt.”

7.4 Minskad vårdkvalitet



Figur 16. Från minskad vårdkvalitet till icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa.

Resultatet av studien visar att minskad vårdkvalitet kan uppstå om arbetsrotation sker med för täta intervaller. Informanterna upplever att arbetsrotation kan inverka negativt på trygghetskänslan bland de som vårdas. Men en del informanter understryker att arbetsrotationens betydelse i vården har effekter som även kan vara positiva för de som vårdas men det beror på de äldres individualitet samt vårdarens yrkeskunskap, ett gott hjärta hos vårdaren och människokänedom. Alltså att de äldre uppfattar byte av vårdare individuellt. Arbetsrotation ses som resurskrävande både för de äldre samt för vårdarna, med resurskrävande syftar informanterna till resurser på det personliga planet. Arbetsrotation ses som en stressituation för de äldre.

En informant beskriver minskad vårdkvalitet i förhållande till arbetsrotation som:

”För det första så ser jag det på det viset att det där_ att den som lider mest är den vi är till för här, alltså patienten. För har dom, en del av deras välbefinnande här är att de har ett tryggt tillit till oss, alltså dom, fast de inte kan säga något så vet de att den där, och då ger det trygghet. Men en kontinuerlig, vi säger nu med ett halvt år eller vad det nu skulle vara för ett byte, då har du nog en otrygghet.”

En annan informant beskriver minskad vårdkvalitet följande:

”Ja, ibland så undrar jag ännu över att varför det skall vara rotation, är det faktiskt så bra sedan för klienterna, jag förstår nog att arbetsrotation annars kan vara bra. Så om det är samma vårdare hela tiden så känner dom sig tryggare, kanske.”

En tredje informant beskriver minskad vårdkvalitet i arbetsrotation följande:

”Är det t.ex. en demensenhet så skulle det ju vara viktigt att det är så lite som möjligt, förändringar. Kanske man fundera på att göra det välplanerat. Att det inte blir för mycket på en gång. Och att inte för många samtidigt försvinner. Utan då kanske en person, beroende på hur stor enhet det är. Men annars tror jag inte att det är, ser jag nu inte att skulle kunna vara någon skada, tvärtom så kan det ju vara nyttigt.”

En fjärde informant beskriver minskad vårdkvalitet i förhållande till arbetsrotation:

”Jag tror inte det inverkar dåligt på dem. Om vårdaren kan sin sak, det är ju åter det.”

8. ANALYS AV RESULTAT

Resultatet av denna studie kan knytas samman till den teoretiska referensramen och till tidigare forskning. Men ingen av de tidigare forskningarna som jag har valt tar fasta på upplevelsen av minskad vårdkvalitet i förhållande till arbetsrotation.

8.1 Analys av resultat mot teoretisk referensram

WHO:s definition (1986) om hälsofrämjande stöder studiens resultat angående självutveckling: ”Health promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve their health. Detta kan även kopplas ihop med den hälsofrämjande upplevelsen angående förändringsbehov.

Enligt Menckel & Österblom (2000 s. 17-19) kopplas begreppet hälsa samman med arbetstrivsel, där samband mellan människan och miljön medför att hälsa aldrig kan frikopplas från människans livssituation Studien stöder det här påståendet. Trivsel på arbetsplatsen uppfattades som en helhet av olika faktorer vilka har betydelse för hur man orkar och trivs på jobbet, t.ex. den egna hälsan, kommunikationen med arbetskamrater och ledarskapets betydelse. Enligt Tones & Tilford (2001 s. 40) är empowerment ett tillstånd där människan har hög kontroll och egenmakt över sitt liv samt har möjlighet att göra egna val ifråga om liv och hälsa. Egenmakt betyder att människan har inflytan-

de och är delaktig i beslut som påverkar hennes liv. Sarvimäki & Stenbock-Hult (2008 s. 133-135) beskriver intellektuell delaktighet som innefattar möjlighet till information. Detta stöder studiens resultat angående respekt för den som arbetsroterar och att hon kan frivilligt delta samt att individuella behov beaktas. Resultatet angående minskad samhörighet stöder även Heikkilä (2007 s. 207-305) som beskriver minskad känsla av att känna delaktighet och samhörighet vid byte av arbetsplats, förändringar på arbetsplatsen kan bero på rädsla för det nya, ekonomiska aspekter, sociala kontakter upplevs som hotade och trygghet minskar genom omändrade rutiner. Hälsofrämjande arbetsplatser kännetecknas av ett stödjande socialt klimat där man förstår att arbetsliv och privatliv är intimt sammanbundna (Menckel & Österblom 2000 s. 17-27). Emotionell delaktighet (Sarvimäki & Stenbock-Hult 2008 s. 133-135) kan kopplas ihop med denna studies resultat angående respektens betydelse i arbetsrotation med tanke på att människan skall känna sig värdefull och viktig samt ha känslan av att hennes åsikter har betydelse för andra.

Menckel & Österblom (2000 s. 17-21) definierar god hälsa i arbetslivet där människan har behov av variation i arbetet, kunna lära i arbetet och fortsätta lära efterhand och fatta beslut angående det egna yrkesområdet. Detta stöder den här studiens resultat angående förändringsbehov ifråga om arbetsrotation. Frivillighet och respekt upplevdes av informanterna som hälsofrämjande i arbetsrotation och arbetshälsa vilket kan kopplas ihop angående val av begrepp i den teoretiska referensramen om man jämför med WHO:s definition på hälsa där man bland annat beskriver hälsa som en resurs man erövrar genom att kontrollera eller bemästra sin livssituation. Även empowerment begreppet kan kopplas till hälsofrämjande upplevelser som stärks av frivillighet och respekt genom att kunna styra över förhållanden som bestämmer deras hälsa. "Self- empowerment" (Menckel & Österblom 2000 s. 33-35) beskriver bra respektens betydelse för hälsofrämjande upplevelser i arbetshälsa där individen får möjlighet att ta makten över sin situation genom att bemästra sin livssituation. Resultatet av studien visar att respekt, samhörighet och minskad samhörighet har betydelse för hur arbetsrotation och arbetshälsa uppfattas. Här kan man dra paralleller till Tones & Tilford (2001 s. 40) var man beskriver empowerment begreppets två dimensioner, en social och en psykologisk. Den sociala dimensionen innefattar känsla av att vara uppskattad, respekterad och att känna sam-

hörighet. Den psykologiska dimensionen innefattar känsla av kontroll över omständigheter som är viktiga för individen eller en personlig kontroll. Takanen (2005 s. 52) beskriver ansvar som en förstärkande faktor i empowerment, där ansvar, rättvisa och frihet hör samman. Alla dessa begrepp har tangerats i resultatet av denna studie. Ansvar stärker hälsofrämjande upplevelser av arbetsrotation och arbetshälsa, friheten att välja om man vill delta i arbetsrotation och rättvisa i arbetsgemenskapen för att man skall kunna uppleva att arbetsplatsen är en trygg arena att vara på. Jacobsen & Thorsvik (2008 s. 260-266) beskriver att förändringar på arbetsplatsen innebär att människan känner sig hotad och där rädslan för att sociala kontrakt skall brytas uppstår. Detta framkom starkt bland informanternas utsagor angående upplevelsen av minskad samhörighet. Kaufmann (2010 s. 131) beskriver att känsla av samhörighet kräver att individen upplever att arbetsplatsen är bra att vara på och en plats där man vill vara, detta ökar motivationen att satsa positiva resurser av sig själv i fråga om arbetet. I denna studie framkom detta. Enligt Takanen (2005 s. 52) behöver man på arbetsplatsen känna sig psykologiskt trygg och detta ökar hela organisationens mod och innovation. Detta kan kopplas till denna studies resultat ifråga om saknad av öppenhet på arbetsplatsen.

8.2 Analys av resultat mot tidigare forskning

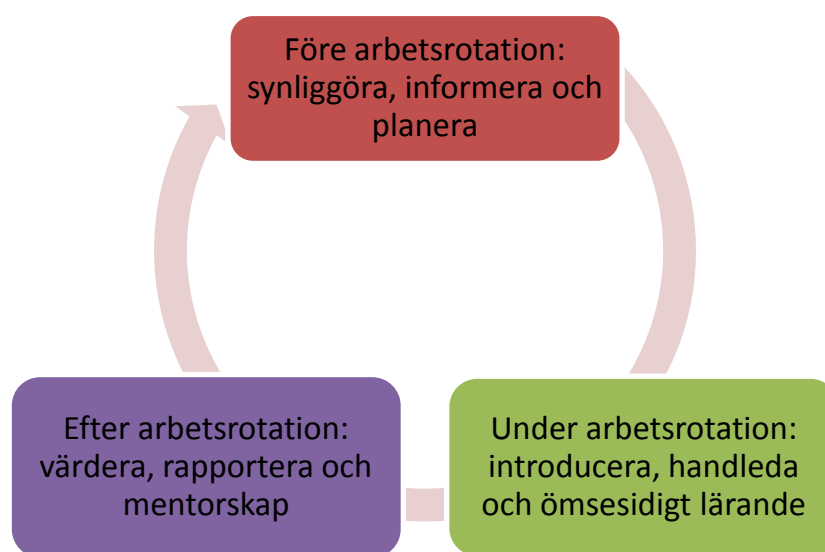
Enligt Järvi & Uusitalo (2004 s. 340-346) förutsätter en positiv inställning till arbetsrotation att arbetsgemenskapen accepterar den nya arbetstagaren samt att arbetsrotationen är frivillig. Samtliga informanter var av åsikten att frivillighet var en förutsättning för att arbetsrotation skall vara fruktbar. Frivilligheten kan kopplas ihop med upplevelsen respekt. Här ser man även samband med Malinski (2002 s. 674-680) där hans forskning beskriver att arbetsrotation måste ses som en större process som gynnar deltagande, arbetstrivsel och berikat arbetsliv förutsatt att deltagandet är frivilligt. Hongisto (2005 s. 50-75) beskriver att arbetstrivsel ökar genom arbetsrotation eftersom den ger mera kraft att orka i arbetet samt variation. Flera informanter påpekade behov av förändring som en faktor för att motiveras att delta i arbetsrotation. Enligt Partanen (2009 s. 72-87) ses förmansrollen som viktig i arbetsrotation speciellt ifråga om yrkeskunskap, ansvar och god människokännedom. Den här studien visar att ansvar och förtroende från ledaren ökar upplevelsen av kraft för vårdarna. Ledaren behöver ha ett förtroende för teamet.

Kolmet- projektets resultat (Törnroos 2003 s. 12-14) visar att de som deltog i arbetsrotation upplevde ett större helhetstänkande om organisationen, självförtroendet blev bättre samt självkännedom och yrkeskompetens ökade. Här kan man koppla samman resultatet till meningsenheten självutveckling och kunskapens betydelse vilka leder till förnyelse för vårdarna. Aho& Ilola (1992 s. 42-46) beskriver att arbetsrotation kräver att människan reder ut sina egna resurser i arbetet och målsättningar. Detta stöder resultatet från denna studie angående självutveckling.

9. MODELL FÖR ARBETSROTATION

Modellen för arbetsrotation har utarbetats av informanternas intervjuutsagor och resultat av tidigare forskning. Vid intervjuerna framkom åsikter om hurudan en arbetsrotation borde genomföras och informanterna beskrev vilka praktiska detaljer som borde ingå vid en planerad arbetsrotation. Tidigare forskning har bidragit till utvecklande av modellen genom att hitta en klarläst och praktiskt användbar utformning på arbetsrotationsmodellen. Modellen beskriver helt konkret vilka faktorer man bör ta i beaktande vid en arbetsrotation. Modellen är planerad att kunna fungera som ett verktyg i det vardagliga arbetet. Före en arbetsrotation är det viktigt att synliggöra fenomenet arbetsrotation genom att någon som arbetsroterat tidigare delger sina erfarenheter till arbetsplatsen eller genom öppna diskussioner och möten angående ämnet. Frivilligt deltagande i arbetsrotationen skall poängteras. Därefter blir det aktuellt att informera om arbetsrotation såsom fördelar, nackdelar, information kring vad lagen säger, lön, arbetstid, semesterförmån, pensionsskydd, arbetsplatshälsovård, att arbetsförhållandet kvarstår och bestämma längden på arbetsrotationen. Sedan planerar man arbetsrotationen genom att kartlägga intresse genom exempelvis en intresseförfrågan. Dessutom bör man ta i beaktande att det finns valmöjligheter. Där beaktas individualitet, önskemål och resurser samt val av plats där arbetsrotation genomförs samt möjlighet att bekanta sig med den nya arbetsplatsen före man väljer arbetsrotation. Ledarskapets betydelse blir betydande eftersom en arbetsrotation förutsätter motivation och inspiration av ledaren. En handledare utses för den som skall arbetsrotera. Arbetsplats där man roterar informeras i god tid. Informations brev skrivs av den som roterar till arbetsteamet och de som vårdas.

Arbetsrotationen börjar med en inlärningsperiod tillsammans med handledaren. Här beaktas det individuella behovet av hur lång inlärningsperioden skall vara. Inlärningsperioden kan vara från två dagar till två veckor. Därefter introduceras den nya arbetstagaren. Här kan man med fördel använda sig av en introduktionsmapp vilken innefattar dagsprogram, klientel och arbetsuppgifter. En god rapportering, öppet mottagande, ömsesidigt lärande, är viktigt. Dessutom borde den som arbetsroterar få bekanta sig med vårdideologi, målsättningar och verksamhetsplan på den nya arbetsplatsen. Motivationen har stor betydelse under arbetsrotationsperioden vilket innefattar eget intresse, teamets intresse och ledarskapets intresse för kunskapsutbyte. Efter utförd arbetsrotation sker en värdering av arbetsrotationsperioden där förmän, den som arbetsroterat samt teamet på arbetsrotationsplatsen medverkar. När den som arbetsroterat återvänder till den egna arbetsplatsen sker kunskapsöverföring genom exempelvis avdelningsmöten och därefter kan eventuell ny arbetsrotation starta där de som arbetsroterat kan fungera som mentorer för dem som skall delta i ny arbetsrotation.



Figur 17. Modell för arbetsrotation.

10. DISKUSSION OCH KRITISK GRANSKNING

Diskussionen och den kritiska granskningen tar fasta på tidigare forskning, metodval och teoretisk referensram i arbetet. Tidigare forskning var ganska svår att hitta. Ändå ser jag att litteraturen och forskningsartiklar jag använt har varit relevanta i arbetet. Metodvalet var enklare eftersom organisationen är liten och deltagare i arbetsrotation var få vilket ledde till att kvalitativ metod var lämplig. Den teoretiska referensramen visade sig vara passande och kunde kopplas till resultatet.

10.1 Metoddiskussion

Intervjuobjektet i kvalitativa intervjuer är en deltagare och en aktör i en process. Människan är inte statisk och därför menar Trost att begrepp som validitet och reliabilitet inte är passande i kvalitativa undersökningar. Dessa begrepp borde användas inom kvantitativ forskning. Trovärdighet utgör en av de största utmaningarna i kvalitativ forskning. Viktigt är att den som intervjuar kan vara empatisk i intervjusituationen och på så vis kunna handla så objektivt som möjligt. (Trost, 2010 s. 61, 65) Om det funnits möjlighet till ett större urval kunde en annan form av metod blivit aktuell. Exempelvis kunde ett kvantitativt angreppssätt varit möjligt i en större organisation. Men eftersom deltagande i arbetsrotationen endast var 4 vårdare blev studiens utgångsläge att intervjuar både vårdare som deltagit och inte deltagit samt perspektivet innefattade både arbetsrotation och arbetshälsa.

Med reliabilitet menar Jacobsen (2007 s. 156-171) trovärdighet, eller om data man samlat in är pålitlig. Det är viktigt att göra en kritisk granskning av källor som valts ut, vilka källor som inkluderats och vilka man inte haft tillgång till. Kritisk granskning av intervjuobjektet är också av stor vikt, vad objektet vet om fenomenet man studerar eller vilken närhet har intervjuobjektet till fenomenet. Förmåga eller hur intervjuobjektet klarar av situationen och har hon vilja att tala sanning är viktigt att granska. Kontexten i vilken intervjun utspelar sig behöver även kritiskt granskas.

Platsen, situationen och människor vilka befinner sig där kan inverka på objektet. Undersökareffekt, kontexteffekt och pålitlighet av dataanalysen kräver kritisk granskning. Det är också viktigt att fundera över om bandspelare eller anteckningar använts samt hurudan har forskarens förmåga till anteckningar varit. Trost (2010 s. 133-135) beskriver intervjuplatsen som ett svårt dilemma eftersom störande moment kan förekomma på olika platser, intervjuobjektets hem anser han som ett dåligt alternativ. Han betonar att den som blir intervjuad borde ha möjligheten att välja platsen där intervjun skall ske. Forskaren borde ändå ha ett förslag till intervju plats. Dessutom bör forskaren klargöra vikten av att forskaren har tystnadsplikt angående intervjun.

Angående tidigare forskning fanns det en pro gradu avhandling som kunde ha varit intressant och relevant, vilken jag inte hade möjlighet att få. Den handlade om arbetsrotation och dess effekter ur personal perspektiv gjord i Tampereen Yliopisto, ledarskapsenheten och författare Mattila Paula (2004). Angående databassökningen har jag en liten erfarenhet inom området vilket säkert har påverkat resultatet av sökningen samt val av sökord och antal databaser. Databassökningen gjordes dock grundligt genom många sökningar och under en längre period. Även om sökträffarna kunde vara många visade det sig vid grundligare genomgång av artiklarna eller avhandlingarna att relevansen till arbetsrotation och äldreomsorg inte fanns. Tidigare forskningen är dock relevant för ämnet i masterarbetet och forskningen är relativt ny eftersom jag valt att använda forskning från 2000- talet. Dessutom har jag hittat både internationell och nationell forskning vilket är rekommenderat. Den teoretiska referensramen är relevant eftersom masterutbildningsprogrammet är inom hälsofrämjande och ämnet för arbetet är arbetsrotation. Kopplingarna från huvudbegreppen hälsofrämjande och arbetsrotation till hälsa, empowerment, hälsa, delaktighet och förändring kan ses som sammanhängande. Jag har valt att avgränsa den teoretiska referensramen med dessa begrepp och kopplingar för att litteratur och tidigare forskning mycket betonat just dessa begrepp. Svagheten i den teoretiska referensramen kan vara att andrahands källor använts. Informanterna gavs helt och hållet friheten att välja plats för var intervjun utspelades, detta stöder god forskningspraxis var man betonar frivillighet och respekt. Frivilligt deltagande och vikten av informerat samtycke betonades. Samtliga informanter ställde upp frivilligt och visade sitt intresse för att delta vilket tyder på att de var motiverade. Informanternas utsagor berör-

de ibland även känsliga områden som ledarskap, beslutsfattande, egna känslor och relationer till arbetskamrater. Trots dessa känsliga områden talde informanterna öppet om både negativa och positiva effekter i dessa områden, vilket tyder på att viljan att tala sanning bekräftas.

10.2 Resultatdiskussion

Tolkningssystemets olika delar borde hänga ihop på ett logiskt sätt och tolkningarna skall ha ett rimligt sammanhang med tolkningsobjektet. Tolkningen skall kunna förklara föreliggande data, dessutom borde man kunna förmedla sina tolkningar på ett förståeligt sätt. (Ödman, P 2007 s. 108-109, 120). Bekräftbarheten eller den interna validiteten beskriver hur man lyckats fånga det man haft som avsikt att fånga. Ju flera informanter som är överens om ett visst fenomen stärker sannolikheten i att fenomenet är riktigt. Information från flera oberoende källor ökar validiteten. Den externa validiteten eller överförbarheten betyder att är det möjligt att överföra sina rön till andra sammanhang. Validitet kan beskrivas som en synonym till giltighet. (Jacobsen, D 2007 s. 156-171)

Resultatet av studien bekräftar tidigare forskningars resultat. Analysen av studien har skett systematiskt genom att samtliga intervjuer har baserat sig på samma intervjuguide och likadana temaområden. Studien baserar sig på äkta och verkliga upplevelser bland informanterna. Analysens steg finns välbeskrivet, materialet eller intervjuutskriften är digra. Samtliga intervjuer bandades och ljudkvaliteten på bandningen var utmärkt, detta innebar att intervjuutskriften var tydligt utskrivna ord för ord och möjligheten att tyda texterna ökade. Detta stärktes även av att intervjuerna transkriberades kort efter varje intervju tillfälle och analysen startade kort efter att alla utskrifter var klara då intervju-situationerna ännu var i färskt minne. Arbetet är beskrivet mångsidigt där den löpande texten är varvad med figurer. Resultatet av studien är relevant ifråga om intresseområdet. Frågeställningarna betonar hälsofrämjande upplevelser, men resultatet visar att även de icke hälsofrämjande upplevelserna i arbetsrotation och arbetshälsa var viktiga att ta med i resultatredovisningen. På så vis stämmer inte frågeställningarna egentligen överens med resultatet av studien. Ingen större uppmärksamhet har i analysen lagts på skill-

nader och likheter bland informanterna beroende på om de deltagit eller inte deltagit i arbetsrotation eftersom skillnaderna inte var märkbara och urvalet var för litet för att man skall kunna generalisera. Nämnas kan att båda grupperna ansåg att det är viktigt att möjlighet till arbetsrotation finns och är då positiva men det förutsätter att arbetsrotationen är frivillig. Alla var av den åsikten att det är spännande att byta arbetsplats och att rädsla för att klara av uppgifter på den nya arbetsplatsen finns. Alla var överens om att genom arbetsrotation erhåller man nya erfarenheter och nya upplevelser. De som inte arbetsroterat ansåg att praktiska detaljer som längre arbetsväg kunde vara ett problem i arbetsrotation. De som inte arbetsroterat var mera återhållsamma ifråga om att en arbetsrotation skulle gynna de som vårdas. En del hade starka åsikter om att arbetsrotation inte gynnar de som vårdas utan skapar otrygghet.

11. AVSLUTNING

Kunskapsbehållningen av detta arbete ser jag som betydande speciellt för Lovisa stad eftersom arbetsrotationen som projekt inom äldreården inte var lockande för vårdarna. Genom denna nya kunskap om hälsofrämjande upplevelser och icke hälsofrämjande upplevelser ser jag detta arbete som ett verktyg att kunna utveckla, planera och systematiskt ta arbetsrotation som ett mål i personal rekrytering och för att främja arbetshälsa i organisationen. Eftersom vårdaren i sig själv är ett verktyg i vården då hon använder sin personlighet i vården av andra människor har hon starka känslor när det gäller hur exempelvis arbetsrotation kan påverka de hon vårdar. Därför ser jag som viktigt att lyfta fram de icke hälsofrämjande effekterna av arbetsrotation för vårdarna. Dessutom kan man fråga sig om den minskade vårdkvaliteten kan ha betydelse för intresse för arbetsrotation? Modellen är beskriven på en allmän nivå vilket betyder att den kan användas som redskap inom vården men även inom andra yrken. Arbetsplatshälsovården och personalsektorn kan dra nytta av modellen. Eftersom resultatet av studien visar att vårdarna upplever minskad vårdkvalitet på grund av arbetsrotation kunde ett vidare forskningsområde inom arbetsrotation vara att utreda upplevelser om arbetsrotation bland de som vårdas. Då kunde den verkliga upplevelsen av detta fenomen klargöras.

KÄLLOR

- Aho, Seppo & Ilola, Heidi, 1992. *Joustava työura*, Oulun Yliopisto Pohjois- Suomen tutkimuslaitos. Rovaniemellä 12- 13.9.1991 seminaarin raportti, 114 s.
- Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj, 2008, *Tolkning och reflektion, vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, 554 s.
- Askheim, Ole-Petter & Starrin, Bengt (red.), 2007, *Empowerment i teori och praktik*, Malmö: Gleerups Utbildning AB, 217 s.
- Blixt, Maija-Kaarina & Uusitalo, Tarja, 2006, *Inhimillisten voimavarojen johtaminen, Hoitotyön vuosikirja 2006*, Sairaanhoidajaliitto. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino OY, 247 s.
- Eisele, Per. 2007, *Att använda arbetsgrupper effektivt- verktyg för utveckling av lag*, Stockholm: Liber AB, 239 s.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.), 2004, *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Suomen Kuntaliitto*, Jyväskylä: Gummerus kirjapaino OY, 323 s.
- Heikkilä, Johanna & Miettinen Merja, 2003, *Hoitotyön vuosikirja. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi*, Hygieia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 178 s.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina, 2007, *Voimaantuminen työyhteisön haasteena*, 1-2 painos, Porvoo: WSOY Porvoo, 326 s.
- Henkilökierto- opas*, Valtion työmarkkina laitos 1/2001, Helsinki: Valtionvarainministeriö Oy Edita Ab, 24 s.
- Tillgänglig:
http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyom_arkkinalaitos/36358_fi.pdf Hämtad: 16.4.2011
- Hongisto, Laina, 2005, *Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin henkilökunnan kokemana*, Kuopion yliopisto Terveystieteiden ja talouden laitos, 100 s.

Jacobsen, Dag Ingvar, 2007, *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, Lund: Studentlitteratur, 316 s.

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan, 2008, *Hur moderna organisationer fungerar*, 3 uppl., Malmö: Studentlitteratur, 502 s.

Järvi, Maija & Uusitalo, Tarja, 2004, *Jobrotation in nursing: a study of jobrotation among nursing personnel from the literature and via questionnaire*, Journal of nursing management no 12, s. 337-347.

Tillgänglig:

<http://web.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&hid=12&sid=1955542a-f5ee-4395-8bb6-090a614a97d5%40sessionmgr14>

Hämtad: 01.10.2010

Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid, 2010, *Psykologi i organisation och ledning*, 3 uppl., Lund: Studentlitteratur, 489 s.

Kvale, Steinar & Brinkman, Svend, 2009, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, 361 s.

Langemar, Pia, 2008, *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi. Att låta en värld öppna sig*, Stockholm: Liber AB, 205 s.

Lundin, Kerstin & Sandström, Björn, 2010, *Ledarskap inom vård & omsorg*, Lund: Studentlitteratur, 217 s.

Malinski, Richard M, 2002, *Jobrotation in an academic library. Damned if you do and damned if you don't*, Library trends, Vol 50.No 4.Spring 2002.pp, s. 673-680.

Tillgänglig:

<http://web.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&hid=12&sid=1955542a-f5ee-4395-8bb6-090a614a97d5%40sessionmgr14>

Hämtad:01.10.2010

- Medin, Jennie & Alexanderson, Kristina, 2000, *Begreppen hälsa och hälsofrämjandeen litteraturstudie*, Lund: Studentlitteratur, 160 s.
- Menckel, Ewa & Österblom, Lars, 2000, *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm: AB Boktryck, 147 s.
- Mökkönen, Tiina & Ojala, Eeva, 2008, *Työkierto Meilahden sairaalan fysiatrian yksikö*, Opinnäytetyö fysioterapeutti ylempi AMK, Metropolia, 49 s.
- Palmenia, 2006, *Tavoitteellisen työkierron vaiheet. Työkierto henkilöstön kehittämisesä-hanke*.
- Tillgänglig:
http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&lang=fi&menu1_id=110&menu2_id=292&id=5013 Hämtad:30.9.2010
- Partanen, Anu, 2009, *Työkierto tavoitteelliseksi. Terveysthuollon lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä*, Jyväskylän yliopisto Terveystieteen laitos, 97 s.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen Matti (toim.), 2010, *Haastattelun analyysi*, Tampere: Vastapaino Tampere, 320 s.
- Sarvimäki, Anneli & Stenbock- Hult, Bettina, 2008, *Omvårdnadens etik. Sjuksköterskan och det moraliska rummet*, Stockholm: Liber AB, 182 s.
- Takanen, Terhi, 2005, *Voimaantuva työyhteisö- miten luomme tulevaisuutta?* Helsinki: Otavan kirjapaino Oy, 243s.
- Tones, Keith & Tilford, Sylvia, 2001, *Healthpromotion, effectiveness, efficiency and equity*, 3 ed., Cheltenham: Nelson Thornes Ltd, 508 s.
- Trost, Jan, 2010, *Kvalitativa intervjuer*, 4 uppl., Lund: Studentlitteratur AB, Printed by, 158 s.
- Törnroos, Diana, 2003, *Työkierto auttaa näkemään kokonaisuuksia*, Keva lehti 3/2003,

Tillgänglig:

http://www.keva.fi/Table_pict/cid2/Info_txt/id229/Keva_lehti_3_2003.pdf

Hämtad: 01.10.2010

Ödman, Per-Johan, 2007, *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik i teori och praktik, 2 uppl.*, Stockholm: Norstedts akademiska förlag, 243 s.

Wen-Hsien Ho, Ching, Sheng Chang, Ying- Ling, Shih, Rong- Da, Liang, 2009, *Effects of jobrotation and role stress among nurses on jobsatisfaction and organizational commitment*, BMC Health services research 2009, 9:8, s.10.

Tillgänglig:

<http://web.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/resultsadvanced?vid=4&hid=12&sid=1955542a-f5ee-4395-8bb6-090a614a97d5%40sessionmgr14&bquery=%28TX+%28job+rotation%29%29+and+%28TX+%28nursing%29%29&bdata=JmRiPWFmaCZ0eXBIPTEmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl> .

Hämtad: 01.10.2010

WHO, *The Ottawa Charter for Health Promotion*, 21 November 1986

Tillgänglig:

http://www.who.int/hpr/NPH/docs/ottawa_charter_hp.pdf

Hämtad 30.11.2011

WHO, *Health definition of 1948*

Tillgänglig:

http://search.who.int/search?q=WHO+health+definition+1948&ie=utf8&site=default_collection&client=en&proxystylesheet=en&output=xml_no_dtd&oe=utf8 . Hämtad. 30.11.2011

BILAGOR

Bilaga 1.

Litteratur översikt

Författare, titel	Syfte	Urval	Metod	Resultat
Surake- projekt 2000	bredda sjuksköterskors kunskap	2082 förmän och vårdpersonal (ej definierat hur många av vardera yrkesgrupp)	kvantitativ, frågeformulär	hjälpmedel att öka kunskap, chans att arbetsrotera utnyttjas för sällan
Malinski Richard Jobrotation in an academic library. Damned if you do and damned if you don't.2002	utveckla arbetsprocesser genom arbetsrotation	bibliotekspersonal på ett universitetsbibliotek, 15 bibliotekarier, 47 annan biblioteks personal , 7 visstidsanställda	litteraturstudie och personal projekt	arbetsrotation en del av process som bidrar till deltagande, arbetstrivsel och berikat arbetsliv
Kolmet- projekt 2002-2003			tre kommuner deltog	kunskap om hela hälso- och sjukvårds fält, ökad yrkeskunskap, självförtroende och självkänedom
Finlands Kommunförbund Forma Pauli, Väänänen Janne Kuntatyö- undersökning 2003	kartlägga arbets-trivsel samt fortsättning i arbetslivet	5146 arbetstagarer som tillhörde kommunala pensionskassan, svarsprocent 59,8 (3069)	kvantitativ, frågeformulär	arbetsrotation ett verktyg att främja inläring och öka kompetens men möjlighet utnyttjas för sällan, möjlighet till arbetsrotation svag i organisationer
Järvi Maija, Uusitalo	karriärutvecklings-	84 vårdare med specialitet på	kvantitativ,	positiv erfarenhet, ökad yrkeskunskap,

<p>Tarja</p> <p>Jobrotation in nursing: a study of jobrotation among nursingpersonnel from the litterature and via questionnaire.</p> <p>HUS enheten för ögonsjukdomar. 2004</p>	<p>projekt, fånga information angående arbetsrotation</p>	<p>ögonsjukdomar, svarsprocent 79</p>	<p>survey</p>	<p>stöd från ledningen viktig i arbetsrotation, resurs i rekrytering av personal</p>
<p>Palmenia- projekt 2004-2006</p>			<p>soc. o. hälsovårds väsendet, serviceboende, skolnings och utvecklingscentral, operativ enhet på centralsjukhus deltog</p>	<p>resultat bekräftade Kolmet- projekt, modell angående systematisk arbetsrotation utarbetades</p>
<p>Hongisto Laina</p> <p>Työkierron vaikutus osaamisen ja työhyvintointiin henkilökunnan kokemana</p> <p>Kuopion yliopisto terveystieteiden tutkimuskeskus ja talouden laitos pro gradu avhandling 2005</p>	<p>arbetsrotationens effekter på kunskapsökning samt arbetstrivsel</p>	<p>103 vårdpersonal förutom fysioterapeuter och barnmorskor, svarsprocent 62</p>	<p>kvantitativ, frågeformulär</p>	<p>presshanteringsförmåga, innovationsförmåga ökar inte, ökad kunskap och självförtroende, arbetsrotation gav variation och kraft att orka i arbetet, frivillighet betonas</p>
<p>Ojala Eeva, Mökkönen Tiina</p> <p>Työkierto Meilahden sairaalan fysiatrian yksikkö, ylempi amk 2008</p>	<p>effekter av arbetsrotation</p>	<p>4 fysioterapeuter och 32 representanter från deras arbetsgemenskap, svarsprocent 90 och 88 frågeformulär av arbetsgemenskap</p>	<p>kvalitativ, SWOT- analys + gruppdiskussion bland de 4 fysioterapeuterna som</p>	<p>frivillighet, gemensamma mål och strategier poängterades, kunskapsökning och breddad arbetsförmåga, förståelse för andras</p>

		skaps representer	deltagit i arbetsrotation, frågeformulär före och efter arbetsrotation av arbetsgemenskapen	arbete ökade
<p>Partanen Anu</p> <p>Työkierto tavoitteelliseksi. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimus työkierrosta työ hyvinvoinnin välineenä 2009</p> <p>Jyväskylän yliopisto terveystieteiden laitos pro gradu</p>	<p>arbetsrotation som redskap i förhållande till arbetstrivsel samt betydelse för arbetsenhet</p>	<p>7 mellanchefer i 2 hälso- och sjukvårdsorganisationer</p>	<p>kvalitativ, fokusgruppsintervjuer</p>	<p>främjar att orka i arbetet, att utveckla sig själv och yrkeskunskap, fördelar med arbetsrotation ses inte tillräckligt i arbetsgemenskapen, förmansroll väsentlig, målmedveten kultur behövs, bättre informationsspridning efterlyses</p>
<p>Wen Hsien Ho et. al.</p> <p>Effects of jobrotation and role stress among nurses on jobsatisfaction and organizational commitment</p> <p>Taiwan 2009</p>	<p>arbetsrotationens roll i förhållande till arbetstrivsel och tillhörighet till arbetsorganisationen</p>	<p>vårdare på 2 stora sjukhus, antal 532, svarsprocent 81,8</p>	<p>kvantitativ, frågeformulär</p>	<p>arbetsrotation har effekt för arbetstrivsel, positiv förmåga till att känna tillhörighet till organisationen</p>

Bilaga 2.

Tabell över databassökning

Datum	Sökord	Databaser	Träffar
17.4.2010	arbetsrotation eller työkierto	9-13 E-resurser	8
	elderly care or work	Arken - Arcadas bibliotekskatalog / Arcada Library Catalogue / Arcada	1631
	elderly care and workplace	Library Catalogue Arsca - konstuniversitetens bibliotekskatalog / Catalogue of the Finnish Art University Libraries Diana - Diakonia- ammattikorkeakoulun	32
21.4.2010	työkierto ja työhyvinvointi	aineistotietokanta / Diaconia University of Applied Scienc- es Haltia - Haaga-Heliana kirjastotietokanta / Haaga- Helia Polytechnic library	1
23.4.2010	jobrotation and motivation	Hanna - Hankens bibliotekskatalog / Hanken Library Catalogue HELCAT -Aalto-yliopiston kirjasto, Töölö / Aalto Uni- versity Library, Töölö	39
	jobrotation and elderly care	Helka - Helsingfors universitets bibliotekskatalog / University of Helsinki Li- brary Catalogue HelMet - Esbo, Helsingfors, Grankulla och Vanda stadsbibliotek / Helsinki Region City Librar- ies Laurus - Laurea- kirjaston tietokanta / Library Catalogue of Laurea Univer- sity of Applied Sciences Metcat - Metropolia ammattikorkeakoulun kirjastotietokanta Selma - Riksdagsbibliotekets bibliotekskatalog / The Li- brary of Parliament Catalogue Tilda - Statistikcentralens bibliotekskatalog / The Li- brary of Statistics Catalogue Teemu - Aalto-yliopiston kirjasto, Otaniemi / Aalto University Library, Otaniemi	21
	workrotation and empow- erment		0
14.4.2011	arbetsrotation och hälsa		0
	arbetsrotation och hälso- främjande		0
	jobrotation and healthpromotion		0
	jobrotation and health		2
9.9.2010	JOB rotation or work rota- tion and geriatric or elder* or aging or health or senior	Academic search elite	56
10.9.2010	työkierto	Medic	7
10.9.2010	jobrotation and elderly care	Academic search elite	21
10.9.2010	työkierto ja yhteistyö	Academic search elite	10
17.4.2010	jobrotation	Cinahl	30
14.4.2010	jobrotation and nurse	Academic search elite	134

Bilaga 3. Informerat samtycke

Informerat samtycke

Rubrik för undersökningen: Arbetsrotation ett hälsofrämjande redskap i arbetslivet bland vårdare inom äldreomsorgen - en kvalitativ undersökning

Syfte: Att ta reda på vilka upplevelser arbetsrotation haft för vårdare inom äldreomsorgen i Lovisa stad. Om arbetsrotation som redskap i arbetslivet kan vara hälsofrämjande i frågan om att öka arbetshälsa och arbetstrivsel. En modell om vilken kan fungera som redskap i arbetsrotation utarbetas av resultatet.

Genomförande: Att genom enskilda intervjuer av vårdare inom äldreomsorgen i Lovisa stad vilka har deltagit (4 personer) men även vårdare som inte deltagit (4 personer) i arbetsrotation. Intervjuerna bandas om deltagaren ger lov och därefter skrivs intervjuerna ut ordagrant. De intervjuades namn framkommer inte i texten eller på banden. Endast studerande och handledare har tillgång till intervju materialet, banden och intervjutexten förvaras i ett låst skåp på studerandes arbetsplats och raderas eller förstörs när masterarbetet är slutfört. Resultatet av intervjuerna görs så att den intervjuade inte skall igenkännas.

Medverkande i undersökning: Handledare och överlärare Bettina Stenbock- Hult, beställningsarbete av Lovisa stad, Studerande Linda Ahlberg.

Deltagandet är frivilligt och Ni kan när som helst ångra er eller avbryta utan att behöva uppge orsak.

Jag har fått information och förstått undersökningens syfte och hur datainsamlingen i undersökningen kommer att utföras. Mitt deltagande är frivilligt.

Ort/ datum:

Namnunderskrift:

Namnförtydligande:

Bilaga 4.

Informations brev till informanterna

Bästa vårdare inom äldreomsorgen i Lovisa stad.

Jag heter Linda Ahlberg och jobbar som teamledare på anstalts boendet Hemgården avdelning Tallbo i Lovisa. Jag studerar hälsofrämjande med sikte på högre yrkes högskoleexamen vid yrkeshögskolan Arcada i Helsingfors.

Grunden till min undersökning ligger i arbetsrotationsprojektet som vårdare inom äldreomsorgen har möjlighet att delta i. Undersökningen utgör ett beställningsarbete från Lovisa stad. Mitt intresseområde är både att ta reda vilka hälsofrämjande upplevelser arbetsrotation har haft för de som deltagit och dessutom är jag intresserad av vilka hälsofrämjande upplevelser i förhållande till arbetshälsa vilka framkommer hos vårdare som inte deltar i arbetsrotation. Undersökningen tar fasta på vårdarnas upplevelser. En modell för arbetsrotation som redskap vilket kan användas i arbetslivet utarbetas av resultat av undersökningen.

Datainsamlingen sker genom enskilda temaintervjuer som sker på arbetstid och räcker cirka 1 timme. Om du ger tillstånd bandas intervjun. Materialet bevaras konfidentiellt och undersökningen utförs enligt etiska principer för god forskningspraxis.

Om du deltagit i arbetsrotation eller inte hoppas jag du kontaktar mig för och kan ge din syn på arbetsrotation. Det skulle vara av stor betydelse för vårdarbetet inom äldreomsorgen ifall du kan delta. Deltagande är frivilligt och du får avbryta deltagande när som helst

Presentation av modellen för arbetsrotation delges då mastersarbetet är färdigt vid ett öppet tillfälle för vårdare inom äldreomsorgen i Lovisa.

Med vänlig hälsning:

Linda Ahlberg

Bettina Stenbock- Hult (överlärare, handledare)

gsm: 0405345493

tel.0207699626

e-post: linda.ahlberg@loviisa.fi

e-post: : bettina.stenbock-hult@arcada.fi

Bilaga 5. Intervjuguide

1. Arbetsrotation

- hur ser du på arbetsrotation
- vilka är dina erfarenheter av arbetsrotation
- vad har arbetsrotation gett dig

2. Hälsofrämjande

- vad eller vilka faktorer uppskattar du i ditt arbete
- vad ger dig kraft att orka i arbetet
- hur kan du inverka på ditt arbete och arbetsuppgifter
- vilken betydelse har arbetet i ditt liv
- hur upplever du din arbetsplats som helhet

3. Öviga kommentarer

Bilaga 6.

Meningsenheter	Underkategorier	Överkategorier
<p><i>"Men min självkänsla blev mycket bättre och att man vågar göra det. Fara och ta reda på saker och ting inom arbetet och blir det något krångel på vägen så vet man vart man skall ta reda på hur man skall fungera."</i></p> <p><i>"Man kan lite se saker och ting på ett annat sätt. Det blir inte så där_ gamla vanor, inrutade vanor. Så när man kommer tillbaka så märker man ju att man kan göra saker på ett annat sätt, som man har gjort på ett visst sätt tidigare."</i></p> <p><i>"Nå, man får lite _ man får annan uppsyn på det att vad man gör. Och så får man lite mer veta hur mycket man kan. Att man kanske inte visste vad man kunde för saker när man inte har gjort."</i></p> <p><i>"Ätminstone det att jag kände mig helt dum när jag kom dit, man hamnar på ett sätt, vet du, att komma som på ett sätt. När man inte kan de där saker som skall göras på det nya stället. Att man hamnar lite på ett sätt själv gå tillbaka till början. När man far som ny människa till en arbetsplats. När man får någon ny till sin arbetsplats så tänker man att hur kan inte den där och varför och sedan är man själv i den situationen. Det är också en bra sak, tycker jag. Man hamnar att "skarp" liksom."</i></p> <p><i>"På ett sätt får man omväxling och orkar mycket bättre om man är någonstans annars en tid. Och så kanske man i.o.m. arbetsrotationen hittar en annan plats där man trivs ännu bättre än på den ursprungliga arbetsplatsen. Det kanske öppnar ögonen för att kunna hitta en annan plats där man trivs bättre. Om det är så att det inte är ens egen grej att vara på en plats så kanske det öppnar ögonen att hitta den riktiga, bra platsen. Eller så kanske man märker att den egna platsen också var så härlig, så kan det också vara. Att man ser igen med andra ögon på sin egna arbetsplats. Att det var nog så trevligt att komma tillbaka och liksom se bra sidor i det gamla igen. Att man ser saker i nya banor."</i></p> <p><i>"Det ger en så mycket, man ser, man träffar nya människor, man ser saker från nya synvinklar. Man är tvungen liksom att, man är bara tvungen jobba lite mer, man kan inte gå bara i dom där gamla vanliga fotspåren, man måste liksom aktivera sig och det gör nog så gott.(skratt) Riktigt på riktigt. Att jag ser bara gott."</i></p> <p><i>"Jag tror att om man mår dåligt liksom som t.ex. någon depression eller något liknande och så gör du samma arbete upp och ner och du bara gör och gör och</i></p>	Självutveckling	Förnyelse

<p><i>gör, men kanske om du skulle byta jobb och så kan det vara att du måste fundera att hej det är roligt att jag måste fundera, men det kan ju också vara negativt att du inte orkar."</i></p> <p><i>"Att nog är det bara att fara. Man skall våga oberoende ålder. Man skall inte vara rädd. Lite ändra på sin egen tankegång, som kanske gör åt sig själv också bra, på alla sätt då när man en gång har ändrat plats. Så märker man kanske att jag får något annat ut av det här livet."</i></p>		
<p><i>"Då tyckte jag att det var intressant eller så där att man lärde sig olika saker att man inte fastnade i det där samma."</i></p> <p><i>"Men jag tycker nog att arbetsrotation är positivt, för man lär sig nog nytt och så blir man inte så där trött och tycker att det är så där ensidigt och att det är bara det här samma hela tiden. Och att se andra arbetskulturer, det är också bra, kanske man lite måste justera hur man själv också tänker."</i></p> <p><i>"Nog är det bra att se annat om och när man får tillbaka till den egna enheten, så ser man på ett annat sätt när man varit borta en tid. Om det blir en paus från det egna arbetet och om man är mycket slut så är det bra att se något annat emellan. När man är bort emellan så ser man kanske på ett annat sätt att det finns bra saker på den egna enheten som man inte märkt förut."</i></p> <p><i>"För det är ju himla hälsosamt att komma och se att nu är det ju illa där att inte är dom nu så dumma som jag nu tyckte. Tänk att dom alltid gör så där. Far man dit och ser att det är ju därför att. Och så öppnar det ögonen på ett helt annat sätt. Åtminstone om man roterar på en arbetsplats på olika avdelningar så det tror jag att är jätte hälsosamt. För då blir det inte dom där klickarna, för det kan ibland bli sådana där låsta klickar."</i></p> <p><i>"Och det var nog bra liksom men ibland så är det ju kanske att man vet vad man har men man vet inte vad man får. Så, men jag tror i varje fall att det ändå är bra, jag har nog lärt mig mycket nytt. Eller nytt, man får göra på nya system. Alltså jag har jobbat från ett sådant ställe som man var, som man jobba som par till ett sådant ställe som man jobba helt självständigt. Så det var ju ganska mycket annorlunda och från en avdelning till hemvård. Så jag tycker att det är ganska bra det_ att man borde se de båda olika sidorna. Hur folk har det hemma och hur det är när de t.ex. kommer på en avdelning."</i></p>	Kunskap	
<p><i>"Inte var det så illa sedan när man for, det var nu det där första, som det nu oftast är annars också om man byter arbetsplats. Så känns det lite spännande och klarar man och det här. Inte var det</i></p>	Förändringsbehov	

<p><i>något hemskt, hemskt var det inte.”</i></p> <p><i>”Jag säger ärligt, min första tanke är det att den som hoppar in på arbetsrotation är någon som vill ha en förändring. Det är någon som inte egentligen trivs på sitt jobb. Och som kanske inte mår riktigt bra på sitt jobb. Det är min första tanke, det är det.”</i></p> <p><i>”Jag tänker först på det att någon har, är liksom utled på sin arbetsplats och vill liksom söka nytt. Det är liksom det första som kommer i min tanke. Men det är också säkert många andra orsaker som folk roterar för.”</i></p> <p><i>”I det skede som man har varit många år på samma avdelning eller när man inte orkar eller när man vill ha omväxling.”</i></p> <p><i>”Jag var liksom helt trött där på min arbetsplats. Jag vill ha omväxling och förändring.”</i></p> <p><i>Åtminstone för min del, att när man varit länge på ett ställe så märker man att man behöver förändring. ”När jag varit 5 år på ett ställe så var jag helt färdig att se något annat. Att man vill själv ha något annat, när man märker att arbetsdagarna är lika hela tiden. Att det är riktigt bra att byta emellan.”</i></p>		
<p><i>”Det var ju förstås bekant ställe vart jag for. Jag kände människorna som var där, största delen. Så det var på det sättet lättare. Att jobba med dem. Men om man skulle fara till ett helt främmande ställe så skulle det kanske, inte bara det där jobbet.. jobbet kanske skulle, det skulle kanske ta mera krafter det att lära sig känna åter helt nya människor som skall vara dina arbetskamrater. Det far mera energi. I mitt fall så tror jag att själva arbete för inte så mycket energi, när man har jobbat så pass länge ändå. Jag tror nog mera att det är den där kemin mellan kollegerna.”</i></p> <p><i>” Det här är mitt kall. Det här det jag vill göra, åldringar. Jobba med åldringar. Och nu de här senaste åren så det här är nu det bästa som har varit. Att jag har en fiilis över att jag får jobba just så mycket som jag vill och jag räcker till på båda ställen. Att jag räcker till hemma och så har jag ett sådant här annat socialt umgänge på jobb. Det är så där lagom passligt. Och det här är nog jätteviktigt för mig.”</i></p> <p><i>”Jag tycker nog att jag trivs. Det är mycket fast i sig själv. Och det egna orket. Inte är det ju alltid fast på arbetsplatsen och arbetskamraterna, om man mår dåligt själv så inte orkar man ju vara på arbetet då. Och ha det bra där, alla faktorer måste ju fungera. Jag trivs nog.”</i></p> <p><i>”För man kommer från det där trygga och så far du till något okänt och hur</i></p>	<p>Samhörighet</p>	<p>Trygghet</p>

<p>skall du klara dig när du har varit 20 år på samma ställe. Det är en utmaning.”</p> <p>”Det har väl just med det här att samarbetet fungerar och så går allt annars ganska bra skulle jag säga.”</p> <p>”Trevligt att någon...det är sådan där samhörighet. Inte behöver de nu så mycket göra men att man kommer där och det är sådant där smått bara. Någon kanske tycker att de har saknat mig.”</p> <p>”Att man tar emot med öppet sinne den nya. Och att de som jobbar där faktiskt också kan lära sig något nytt av den som kommer. Liksom om den nya fungerar på litet annat sätt att det liksom inte heller är fel. Fast man skulle göra på lite annorlunda sätt så att det liksom inte är fel. Att de andra kan ta emot det också. När man varit länge på ett ställe så ser man på saker på ett visst sätt att då arbetskamraterna till den nya som kommer kan vara öppna för nya arbetssätt. Att den nya kan faktiskt också märka något nytt med exempelvis någon klient eller något i arbetet.”</p> <p>”Det beror säkert hemskt mycket på människan själv. Och hurudan den är som kommer istället för dig. Eller om du själv far som ny till en arbetsplats så förstås tar det sin tid att komma in i arbetsgemenskapen. Folk som arbetat i tiotal år så fast man är hur välkommen som helst så tar det ända tid att komma in i det där, i den där arbetsgemenskapen.”</p> <p>”Det att jag vet vad jag gör, hur jag gör det och att man känner sig välkommen och klienterna möjligtvis känner igen en och att det är trevligt när man kommer och så här. Att det är så där vant, att man har en känsla av eller sådär, när man kommer dit så vet man att vad man skall göra och hur man skall vara.”</p> <p>”För vi har de här regelbundna planeringarna tillsammans. Och alla får säga sin åsikt och de tas ganska bra i beaktande. Så att vi planerar tillsammans. Och då blir det ju liksom så där en fungerande vardag.”</p>		
<p>”Överlag att alla skulle tänka att alla är lika. Eller lika mycket värda. Att ingen lyfter sig högre upp.”</p> <p>”Det borde finnas tillräckligt med valmöjligheter. Alla borde, men man skulle ha den där, att man vet att får komma tillbaka. Att det inte finns den risken att man inte slipper tillbaka Och att det skulle finnas olika längder på tiden man arbetsroterar. Att det inte skulle vara ett halvt år för alla, det kan bli för långt, utan att det skulle finnas alternativ.”</p>	Respekt	
<p>”Att du är självständig men å andra sidan kan det vara ganska så där ensamt emellan. Att du skulle vilja ha någon att</p>	Stöd	

<p>fråga eller konsultera, byta åsikter med att vad tycker du? skall vi göra si eller så? men att man måste bestämma själv och så måste du vara så pass liksom bra att du vet att du har bestämt rätt.”</p> <p>”Alltså flera huvuden är bättre än ett huvud, det är ju helt klart. Och så får man ju stöd till sina åsikter. Och svar på frågor du möjligtvis har. Det är nog mycket viktigt den där gemenskapen också.”</p> <p>”Sådana som är flitiga och pålitliga som arbetspar eller som arbetskamrat. En sådan som gör. Och en sådan man kan prata med om det uppstår några problem.”</p> <p>”Säkert det att man får en ordentlig handledning och inlärninng. Liksom i det som man börjar med, det är säkert det viktigaste. Att jag t.ex. fick nog bra inlärninng, men det kan ju hända att någon annan skulle behöva längre tid. Att det är individuellt, att jag tror att kanske två veckor kan vara en bra period var man har en annan med sig som kan och som visar allt från klientvården till små detaljer hur arbetet sköts och att man får information om annat som inverkar på arbetet förutom klienterna.”</p> <p>”Jo, och liksom närmaste förmannen till mig, ger nog oss fria händer liksom på det viset. Att det är huvudsaken att slutresultatet är det samma, men det att hur vi går tillväga var och en så det får vi liksom själva bestämma.”</p> <p>”Jag tycker min arbetsinsats skall vara 100 och man klarar inte av att prestera på ett helt främmande ställe. Delvis något sådant som man på förhand kan bekanta sig med, då är det ju fast i en själv hur mycket man ids ta reda på. Och sedan just att man har en inkörsperiod. Det tycker jag att skulle vara viktigt.”</p> <p>”Eller så att det där, jo att man får bekanta sig och så att man får börja med en bra handledning, att man inte bara kastas in.”</p> <p>”Att man vet vart man kommer så det gör ju att man inte känner sig utanför. Och då är inte alla som jobbar där lika duktiga att handleda heller. De kanske inte ens kommer att tänka på sådana saker som man kanske borde veta. Och det kan man fast få bekanta sig med då före. Och då är det ju lättare att komma in på ett nytt ställe, för det är ju alltid lite pirrigt. Och det är tillräckligt när man jobbar inom vården speciellt att man kommer till ett nytt ställe med nya människor att lära känna alla åldringar eller vad det nu sedan är för klienter, det är redan en stor sak. Och så skall man samtidigt ändå vara in i rutinerna.”</p> <p>”Kontakt sådär att är det någonting att man kan, att det känns bra att gå och</p>		
---	--	--

<p>prata med... att man inte skall känna att det är en alltför stor tröskel att gå och prata heller. För om det är något som är på tok . Det måste vara lätt tycker jag att det får inte vara en så där jätte stor trappa att gå då och prata om något som kanske är hemskt nära ditt hjärta. Och om det då är någon som då är jätte svår och som man inte kan nå så det fungerar ju inte. Inte slipper du ju fram med dina saker. Någon som kan ta emot och som har ett hjärta att uuum...inte kan jag mera säga förklara det liksom. Alla fungerar det ju inte att prata med."</p>		
<p>"Teamarbetet är viktigt, det är precis vad det är. Sánt här teamarbete att du behöver inte vara bästa vän med alla men att det löper att du har gjort så här och så här gör vi. Inge bestämmer för själv att fast man har kommit överens om något så gör någon ändå bara som den vill. Det fortsätter, att så här gjorde vi nu och ni fortsätter och gör sen det ikväll eller...man har gemensamma mål. Det är viktigt."</p> <p>"Att alla eller var och en sköter sina egna uppgifter som hör till var och en. Det är nu säkert det viktigaste."</p> <p>"Att ledaren är den som man i sista hand kan fråga av och som har det slutliga ordet vid behov. Den sista liksom "förtroendebacken". Och sedan skall ledaren vara rättvis mot alla."</p> <p>"Visst gör vi ju som ett teamarbete men att hur jag utför själva arbetet så, men den där personliga insatsen så den kan man bestämma själv."</p> <p>"Jag tycker att vi får liksom, så mycket som du bara själv vill och kan och tycker så får du nog utföra, absolut."</p> <p>"Och sedan att du vet att din kollega kommer alltid på jobb och nu liksom när man blir äldre så upplever man det ännu viktigare, den här ansvarskänslan, att du kommer och gör ditt arbete då när det är meningen och det står på listan att du skall vara på plats."</p> <p>"Jag behöver inte liksom gå med den andra utan jag lita på att den andra sköter den saken och jag kan koncentrera mig på mitt. På det viset blir det jättebra resultat."</p> <p>"Du kan ju förstås utföra uppgifterna hur du själv tycker men du måste ju ha vissa regler, det kan ju inte spåra ut sig för om man nu sköter en människa och så tänker man att jag gör nu så här och så händer det någonting och så måste man ju stå till svars för det. Att man måste ju hålla sig inom en viss ram, det måste man ju."</p>	Ansvar	Kraft
<p>" Jätte kiva, mycket piggare var jag och nya saker, lite annorlunda. Lärde mig att se hur andra gjorde. Eller hur man kan</p>	Motivation	

<p><i>göra annanstans än på den egna enheten."</i></p> <p><i>"På jobbet är det åtminstone arbetskamraterna det viktigaste som ger kraft och så förstås det egna livet hemma med familjen och motion. Utevistelse...(skratt)"</i></p> <p><i>"Jag får mest ut av det då jag får arbeta och föra fram ideér, verkställa något projekt och där samtidigt får jag uppfölja dem och så får jag se resultatet. Blir jag någonstans bort i något skede däremellan så då är det, då liksom får jag inte samma tillfredsställelse själv."</i></p> <p><i>"Att man faktiskt sedan efter en rotation kommer tillbaka och faktiskt upplever att man har fått, att det har gett en någonting som ännu mera arbetsglädje än förut. Och att det ger den där enheten något nytt. Annars är det ju inte någon idé. Man måste nog kunna marknadsföra det så att det känns som en bra grej."</i></p> <p><i>"Det är nog mycket den där tryggheten. Som man har. Det blir stress, man behöver så mycket, man skall lära sig så mycket. Om man ännu är lite äldre så är det ännu svårare att börja med något nytt. Man kanske inte heller har det där orket. Om du nu t.ex. skulle bli tvingad att flytta, äldre vårdare har inte den där motivationen att arbetsrotera."</i></p> <p><i>"Man blir så där, man lever upp. När det kommer nytt, så blir man så där ivrig och tycker att jestas ändå att nu orkar man åter gå framåt."</i></p>		
Meningsenheter	Underkategorier	Överkategori
<p><i>"Då blåste vi ju förr ett och samma och nu så har alla sina egna budgeter och alla har sina den här vi-känslan bland personalen finns inte mera. Så blir det just det att vi är lite främmande för andra, jag tycker att det har gått, det har blivit sämre. Om inte stort är alltid bra, men lagom är passligt. Och nu är vi lite för små."</i></p> <p><i>"Men om jag inte trivs på mitt arbete så vill jag inte vara där. Då byter jag. Så är det bara, för det är inte värt det, man liksom lagar sig själv sjuk. I en arbetsgemenskap där inte.. eller inte skall jag säga så, utan att arbetet helt enkelt blir för tungt. Att man inte orkar och då trivs man ju inte."</i></p> <p><i>"Inom hälso- och social vården så blir det ju tungt, eftersom det bara är kvinnor så blir det ju grupper det blir liksom, vad skall man säga, kanske inte mobbning men ändå det där smått hackande och det tror jag att kan försvinna en del om man skulle skicka på arbetsrotationen (skratt), då skulle kanske inte grupperna hållas, någon person kanske inte skulle bli utfrys, då skulle det inte bli dom där</i></p>	Minskad samhörighet	Icke hälsofrämjande upplevelser i arbetsrotation och arbetshälsa

<p><i>små grupperna som håller ihop och tycker illa om varandra.”</i></p> <p><i>”Man vet folk som varit massor med år på ett ställe så, det är ju den där rädslan att fara. Nu är det ju den som styr. Man vågar inte. Om jag inte kan. Jag har ingen bra sådan där lösning till det. Men kanske om man skulle mera diskutera om det.”</i></p> <p><i>”Att man har möjlighet till flytta och se på annat om man vill. Men sedan på ett vis så är det så där tvådelat. På ett vis så är det igen så där att, att liksom du har en arbetsplats som du är van med och du är med i en arbetskamrats grupp där, och vet vad du skall göra och allt det här och sedan far du igen till en ny och så, blir det en ny arbetsplats och så där. Det är nackdelar kanske på det sättet.”</i></p> <p><i>”Om ifall om att du har en trevlig arbetsplats från förut så faller det ju bort det här, gemenskapen då. Visserligen är jag en sådan som kommer fort överens med människor men det finns inte den där känslan sedan att det är din plats det här. Det är nog det som jag mest upplever som en nackdel. ”</i></p> <p><i>” Allt som är främmande är ju alltid skrämmande, så är det ju. När man inte vet..och så det att man måste få frivilligt välja. Jag tror att det där att bli tvingad.”</i></p> <p><i>”Det är nu det där kanske först att man som jag sa är lite så där rädd och att förrän man lär känna sina nya arbetskamrater och dom lär känna mig. ”</i></p> <p><i>”Det är först lite så där spänt eller hur skall jag säga. Förrän de nu vet vad jag är för en typ så kan det vara lite så där. Inte nu kanske spänt men så där spännande. Man är lite nervös. Klarar man det här? Man räddar riktigt ordentligt.”</i></p>		
<p><i>”Den största orsaken tror jag är att förmannen har mycket lättare att se att så här är det och så här är det inte. Och så blir det inte något sådant att varför fick den och varför fick inte jag? Då är det lätt om man kan säga att du får göra såhär men inte sådär. Visst är det bra då i vissa sammanhang, det är ju rättvist för alla men ibland är det ju fånigt när det inte går att diskutera.”</i></p> <p><i>”Att det där inte en gör och andra sitter och inte gör. För det blir också hemskt tungt om en gör och så får du dra med dig en annan, och det inte händer någonting. Ansvaret blir ju för mycket då åt den ena, på alla sätt.”</i></p>	Orättvisa	
<p><i>”Att en inte gör annorlunda än hur det är överenskommet och så blir det svårare för de andra att göra arbetet på det viset som det blivit sagt. Gemensamma regler och att du respekterar de du job-</i></p>	Saknad av respekt	

<p>bar med även om de är annorlunda.”</p> <p>”Egentligen kanske man skulle ha en känsla av aj, jaha, jag hade ingen betydelse här. Då känner man ju sig som att man är ju faktiskt ”korvattavissa”, vilket man ju är också. Ingen har nu egentligen brytt sig om att jag har varit här.”</p> <p>”Nå, jag tycker att på ett vis så är det negativt om man blir tvingad till det om man inte vill. Sedan finns det sådana som skulle vilja göra något annat och tycker att det här är inte kiva mera och för sådana så är det ju positivt.”</p> <p>”Men det som är speciellt, vi blev ju tillfrågade att delta i arbetsrotation, så det tycker jag att är mera som ett straff som en bonus. Om inte man själv vill, det är helt en annan sak om du själv vill, men att om det är ett system att alla skall bara skall, då ser jag det bara som negativt.”</p> <p>”Man kan inte bara skicka iväg och säga att nu far du dit utan man skall nog, det går inte bara sådär, utan det där det skall nog berättas om den där platsen först. Förberedelser är viktiga.”</p> <p>”Alltså visst, man kan ju inte som ledare säga att det här datumet blir du flyttad, att arbetsgivaren måste ju se till arbetstagaren att har hon möjlighet att fara till t.ex..... Alla har ju inte ens körkort, man kan ju inte kräva att en sådan skall flyttas till ett ställe vart man inte konkret slipper till. Men man skulle ju kunna förbereda, att du vet att den dagen kommer framför dig och du skulle kunna se att vilka alternativ du skulle tycka om.”</p>		
<p>”För det första så ser jag det på det viset att det där_ att den som lider mest är den vi är till för här, alltså patienten. För har dom, en del av deras välbefinnande här är att de har ett tryggt tillit till oss, alltså dom, fast de inte kan säga något så vet de att den där, och då ger det trygghet. Men en kontinuerlig, vi säger nu med ett halvt år eller vad det nu skulle vara för ett byte, då har du nog en otrygghet.”</p> <p>”Att det är hemskt många olika som sköter om dem, förstås tar det tid för en ny att lära sig. Jag tror att de är nöjda med, i synnerhet gamla människor, att det är samma vårdare.”</p> <p>”Ja, ibland så undrar jag ännu över att varför det skall vara rotation, är det faktiskt så bra sedan för klienterna, jag förstår nog att arbetsrotation annars kan vara bra.Så om det är samma vårdare hela tiden så känner dom sig tryggare, kanske.”</p> <p>”Men så finns det sådana som vissa klienter tycker inte alls om ifall det byts den där skötaren.”</p> <p>”Det beror helt på klienten, för en del</p>	<p>Minskad vårdkvalitet</p>	

<p>kan det ju vara dåligt men för en del bra. Men när klienten vänjer sig så är det säkert bra.”</p> <p>”Det vill jag ännu föra fram hur viktigt jag tycker att det är för den som vi sköter att den måste få ha den där trygghetskänslan. Jag vet att fast de inte kan säga så tror jag att de vill ha den där en och samma istället för många olika vårdare. Den här tryggheten som vi ger dem, det är just den tryggheten de behöver få. Man kan inte betona det här tillräckligt.”</p> <p>”Är det t.ex. en demensenhet så skulle det ju vara viktigt att det är så lite som möjligt, förändringar. Kanske man fundera på att göra det välplanerat. Att det inte blir för mycket på en gång. Och att inte för många samtidigt försvinner. Utan då kanske en person, beroende på hur stor enhet det är. Men annars tror jag inte att det är, ser jag nu inte att skulle kunna vara någon skada, tvärtom så kan det ju vara nyttigt.”</p> <p>”Äldre behöver den här tryggheten i sitt hem.”</p> <p>”Vårdare som varit länge på arbete, klienterna är vana med oss gamla, de ser ungefär hur vi tänker och hur vi gör, vid byte av vårdare så måste de också börja tänka, vad är det för en människa som kommer, hur skall jag göra, hur skall jag bete mig. Vad tänker hon göra med mig. Det blir en sådan där stress situation. Det skulle göra gott för dem också att det ibland roterar. ” Både personalen tycker bättre om vissa patienter och patienter tycker bättre om personalen och det är ju klart det att så är det, men att man får ju inte visa det. Så för patienterna kan det ju kännas ledsamt, om dom blivit ”fast” i någon vårdare. Men jag tror ändå det är bra för både personal och patienter i varje fall i ett så kvinnodominerande yrke.”</p> <p>”Jag tror inte det inverkar dåligt på dem. Om vårdaren kan sin sak, det är ju åter det.”</p>		
--	--	--

Bilaga 7. Modell för arbetsrotation

ATT BEAKTA FÖRE ARBETSROTATION:

- *synliggöra fenomenet arbetsrotation* (t.ex. att någon som arbetsroterat tidigare delger sina erfarenheter på arbetsplatsen, öppna diskussioner och möten angående ämnet, frivilligt deltagande poängteras)
- *informera om arbetsrotation* (fördelar, nackdelar, information kring vad lagen säger, lön, arbetstid, semesterförmån, pensionsskydd, arbetsplatshälsövård, bibehållande av arbetsförhållande, längd på arbetsrotation)
- *planera arbetsrotationen* (kartlägga behov genom intresseförfrågan)
- *ge valmöjligheter* (individualitet, önskemål och resurser beaktas hos dem som vill rotera, val av plats var arbetsrotation genomförs samt möjlighet att bekanta sig före val gjorts)
- *ledarskap* (motivation och inspiration behövs av ledaren)
- *handledning* (handledare utses, arbetsplats vart man roterar informeras i god tid, informations brev skrivs av den som roterar till arbetsteam och de som vårdas)

ATT BEAKTA UNDER ARBETSROTATION:

- *inlärningsperiod tillsammans med handledare* (individuellt behov beaktas 2 dagar-2 veckor)
- *introducera den nya arbetstagaren* (introduktionsmapp vilken innefattar dagsprogram, klientel, arbetsuppgifter, god rapportering, öppet mottagande, ömsesidigt lärande, bekanta sig med vårdideologi målsättning och verksamhetsplan)
- *motivationens betydelse under arbetsrotation* (eget intresse, teamets intresse och ledarskapets intresse för kunskapsutbyte)

ATT BEAKTA EFTER ARBETSROTATION:

- *värdering* av arbetsrotationsperiod där förmän, den som arbetsroterat samt teamet på arbetsrotationsplatsen medverkar
- *kunskapsöverföring* till den egna arbetsplatsen genom exempelvis avdelningsmöten eventuellt
- *ny arbetsrotation* där de som arbetsroterat kan fungera som mentorer för dem som skall delta i ny arbetsrotation

